

## Danemark

### **LO entame une réforme historique et cherche à donner une nouvelle direction au mouvement syndical**

*Carsten JØRGENSEN \**

**L**ors d'un congrès extraordinaire en février 2003, la confédération syndicale danoise LO (Landsorganisationen i Danmark) a adopté une nouvelle charte de valeurs fondamentales ainsi qu'une nouvelle structure décisionnelle. Elle entend ainsi jeter les bases d'un renouvellement du mouvement syndical. En mettant fin au soutien financier au parti social-démocrate, LO a levé l'un des obstacles à la fusion avec d'autres organisations syndicales qui n'ont pas d'attaches partisans. Un deuxième enjeu du congrès, lui aussi crucial pour une confédération à la recherche de plus d'autonomie et d'influence, consistait à trouver une solution au problème épineux et persistant des conflits de démarcation entre syndicats membres.

La structure actuelle de LO n'en semble pas moins très difficile à changer, face à des fédérations qui toutes, à plus long terme, craignent de perdre des adhérents. Il ne semble pas non plus entièrement acquis à tout le monde que les fondements de « Nouvelle LO » soient

suffisamment solides pour prévenir à l'avenir les tensions entre syndicats membres et avec la direction confédérale.

Cet article brosse le contexte dans lequel le congrès s'est déroulé avant de présenter les principaux thèmes des débats. Il tente de répondre, en guise de conclusion, à la question de savoir si LO a réussi son pari de rassembler ses syndicats membres derrière son projet de renouveau syndical.

---

#### **Un programme pour un mouvement syndical élargi**

En septembre 2002, la commission exécutive de LO annonce son intention de retirer son soutien financier au parti social-démocrate. Peu de temps après, elle présente une proposition de réforme de ses structures, censée élargir la base d'action d'une confédération en quête d'autonomie. Après la rupture avec le parti, LO a en effet besoin d'une nouvelle charte de valeurs qui soit indépendante des objectifs énoncés dans le programme du parti.

---

\* Chercheur au FAOS (centre de recherche sur les relations professionnelles), Université de Copenhague.

## DANEMARK

### **La séparation du parti et du mouvement syndical**

La décision de la direction de LO de rompre ses liens avec le parti social-démocrate est, pour nombre de responsables syndicaux, un pas très difficile à franchir. Elle annonce la fin d'un « mariage » plus que centenaire. Il est en effet difficile de dire si, dans la deuxième moitié du 19<sup>e</sup> siècle, c'est le parti qui a créé le mouvement syndical ou si c'est le syndicat qui a fondé le parti. Une séparation des deux institutions a été inconcevable pendant tout un siècle. Aujourd'hui, le divorce, que personne ne soutient du fond du cœur, ne tient pas à des raisons financières : LO a besoin de la séparation pour pouvoir s'affirmer sur la scène politique comme un acteur indépendant, plus fort, et pour mener à bien le renouveau d'un syndicalisme qui, selon les enquêtes, voit se rétrécir ses bases.

Avec leur projet de refondation des politiques syndicales et d'élaboration d'une plate-forme idéologique indépendante, LO et ses organisations membres entendent aussi garder l'initiative dans un processus qui vise à dépasser la division historique du mouvement syndical, représenté au Danemark par trois confédérations. La pluralité syndicale est étroitement liée à la neutralité politique des deux autres centrales, la confédération des employés et fonctionnaires FTF (Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd) et celle des associations de salariés hautement qualifiés AC (Akademikernes Centralorganisastion). FTF notamment a été créé au milieu du siècle dernier comme une alternative non partisane à LO. A l'époque, FTF organisait les syndicats du secteur financier et quelques petits syndicats d'employés de bureau et la nouvelle confédération ne représentait

pas encore une concurrence pour LO, comme cela devait être le cas quelques décennies plus tard. Le lien entre LO et les sociaux-démocrates a commencé à être un fardeau ; la lourdeur des processus de décision a été ressentie puisque il fallait toujours entendre les deux parties. Afin d'en finir avec l'image de dinosaure politique, les deux commissions exécutives ont, en 1995, rompu formellement avec le principe selon lequel les représentants d'une organisation envoyaient aussi leurs représentants dans la commission exécutive de l'autre. Dans un contexte d'amélioration du niveau d'instruction de la population danoise, les syndicats de cols blancs et d'employés très qualifiés ont pu s'agrandir au détriment de la « famille LO ».

La coopération avec les sociaux-démocrates n'a pas toujours été une partie de plaisir pour LO – ni pour le parti d'ailleurs. Pour LO, les liens politiques et financiers ont été – non sans ironie – un handicap durant les longues années de gouvernement social-démocrate après la guerre. Les associations patronales se méfiaient toujours un peu des initiatives ou décisions de la confédération dont ils ne savaient jamais au juste si elles étaient prises, ou non, de l'autre côté de la rue, dans le « bunker central ». Quelques avancées historiques de LO ont d'ailleurs été réalisées sous des gouvernements conservateurs. C'est, par contre, un gouvernement social-démocrate qui a adopté une réforme du marché du travail sans même consulter les acteurs professionnels (voir *infra*).

Dans ce contexte il est apparu de plus en plus clairement à la direction de LO que, d'une part, le Danemark n'avait plus besoin de trois organisations syndicales centrales et que, d'autre part, la confédé-

ration avait tout intérêt à lever les obstacles institutionnels à la formation d'une nouvelle organisation aux bases élargies – si elle voulait continuer de peser de tout son poids d'organisation syndicale majoritaire, ce qu'elle reste incontestablement avec 1,4 million d'adhérents contre 350 000 pour FTF et 160 000 pour AC.

#### **Petite histoire de réformes organisationnelles**

Les projets de réforme de LO sont aussi une tentative de renforcer sa position sur le marché du travail et de gagner en crédibilité. Le sort de la confédération est intimement lié, au sein du système danois de la négociation collective, à celui de DA, la plus grande confédération patronale (Dansk Arbejdsgiverforening). Un rapide retour historique est utile pour mieux comprendre la position actuelle de LO.

Jusqu'à la fin des années 1970, LO et DA étaient les principaux acteurs sur le marché du travail, dotés d'une autonomie forte. Dans le cadre d'un système de négociation collective très centralisée, les leaders de LO et de DA jouaient un rôle déterminant dans le renouvellement de conventions collectives formellement signées par leurs fédérations. Sur le plan politique, les discussions avec le gouvernement et le Parlement étaient, elles aussi, l'affaire des centrales ; l'influence politique des fédérations se limitait à leur secteur économique respectif.

Ce modèle centralisé de la négociation collective a été aboli à la fin des années 1970 après l'échec de trois rounds de négociations, suivis à chaque fois d'une intervention politique. L'influence des syndicats membres a augmenté au début des années 1980. Les négociations ont progressivement été décentralisées ce qui a entraîné des changements de struc-

tures des deux côtés, sous l'impulsion toutefois des employeurs de DA. Une grande organisation sectorielle, la confédération des industries danoises (Dansk Industri, DI), a été créée sous le toit de DA et en un an le nombre des organisations membres de DA est passé de 150 à 51, principalement par voie de fusion. Aujourd'hui, DA comprend treize grandes fédérations et on évoque l'hypothèse d'une nouvelle fusion qui pourrait à terme conduire à la formation de trois grandes organisations de secteur représentant respectivement l'industrie, le bâtiment et la construction, les services et les transports.

Les réformes organisationnelles de DA ont accéléré les réformes structurelles de LO. On pourrait dire que DA a joué le rôle de locomotive pour initier des changements organisationnels que LO était obligée de suivre si elle ne voulait pas se laisser distancer par les employeurs sur le plan de la négociation collective et en termes d'influence politique. LO a réagi par un mouvement de fusions et le regroupement de ses fédérations en cinq cartels de négociation. Le plus grand de ces cartels, CO-Industri, était censé relever le défi de la création de DI et, à partir du début des années 1990, les deux puissantes organisations sectorielles ont joué un rôle pilote dans la négociation collective, entraînant dans leur sillage leurs homologues petites et grandes. L'influence de DA et de LO dans les négociations s'est trouvée au plus bas et on n'était pas loin de prédire aux deux confédérations un avenir sans influence politique, avec un rôle purement administratif de prestataires de services.

Le retour sur l'avant-scène a eu lieu en 1998 quand les négociations collectives menées sous l'égide de DI et de CO-Industri ont échoué. Une grève géné-

## DANEMARK

rale a éclaté ; elle a duré onze jours et a coûté plus de 3 millions de journées de travail avant que le gouvernement n'intervienne (ce qu'il fait habituellement en cas d'échec des négociations collectives). A la suite de ces événements, LO et DA ont publié un document commun (intitulé « papier d'atmosphère ») qui proposait des procédures en matière de revendications et de conduite des négociations pour prévenir le gaspillage de temps. Lors de l'échéance suivante en 2000, le renouvellement des conventions collectives a été placé sous le signe de la paix sociale, conformément aux directives du « papier d'atmosphère ». Les centrales avaient, pour ainsi dire, repris les affaires en main et les fédérations de branche devaient reconnaître que leurs confédérations avaient toujours un rôle politique à jouer.

Le nombre des fédérations de LO est passé de 30 à 22 entre 1990 et 2000 ; il est de 20 aujourd'hui. A l'origine, l'intention de LO était de réorganiser en profondeur la structure syndicale en substituant, à plus long terme, à une myriade de petits syndicats de métier de vraies organisations sectorielles. Les cartels qui ont vu le jour constituaient donc une déviation plutôt qu'une innovation car tous les syndicats ont continué d'exister. On recherche actuellement une « troisième voie » à la place de la logique des « cartels », en vue d'aboutir à la formation de cinq ou dix grandes fédérations (le nombre de cinq correspondrait d'ailleurs mieux à l'évolution de DA). Cela suppose que les deux plus grands syndicats, celui du commerce et des emplois de bureau (Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, HK) et le syndicat général des cols bleus SiD (Specialarbejderforbundet i Danmark) consentent à renoncer à leurs propres groupes sectoriels pour que CO-Industri

puisse devenir une vraie fédération de branche, à l'instar de son interface, la fédération patronale de l'industrie DI.

Cette question n'était pas encore tranchée lors du congrès extraordinaire, mais l'intégration, dans SiD, de deux syndicats relativement importants, KAD (Kvindeligt Arbejderforbund), syndicat de femmes, et TIB (Forbundet Træ, Industri, Byg), syndicat du bois et de la construction, pourrait être considérée comme un premier pas en direction de la troisième voie.

---

### **LO change de plate-forme idéologique et de structure décisionnelle**

Un document intitulé « Un nouveau concept pour une organisation centrale plus englobante » énonce quatre propositions pour une réforme des bases et des structures historiques de LO. Discutées à la réunion exécutive du 20 septembre 2002, ces propositions ont été présentées au congrès, le 8 février 2003.

#### ***Une nouvelle plate-forme idéologique***

Depuis la fin du 19<sup>e</sup> siècle, comme le rappelle le document, le parti social-démocrate a la même plate-forme idéologique que le mouvement syndical, signe d'une appartenance commune au mouvement ouvrier. Selon la proposition de réforme de LO, cette plate-forme idéologique partagée n'a plus de raison d'être. Non pas parce que le mouvement syndical souhaiterait abandonner les valeurs fondamentales du mouvement ouvrier liées aux idées de solidarité et de justice sociale, mais plutôt parce que le mouvement syndical a besoin de sa propre tribune idéologique. Celle-ci devrait prendre en compte un certain nombre de changements majeurs interve-

nus sur le marché du travail, telles les tendances à l'individualisation et à la polarisation croissante entre groupes « noyaux » et groupes plus fragiles dans la société. LO souhaite se ranger derrière des valeurs susceptibles d'unifier tout le salariat. La centrale formulera une nouvelle « déclaration des principes » sur la base de la plate-forme idéologique.

**Une action politique fondée sur des bases plus larges**

Le mouvement syndical ressent de plus en plus le besoin de donner des bases plus larges à son action politique. La plate-forme de LO est divisée en deux volets : les relations avec les employeurs et l'accord fondateur (*Basic Agreement*) entre organisations syndicales et patronales ; et les liens avec le monde politique et le parti social-démocrate. Le document soumis à la commission exécutive de LO insiste sur le fait que le temps est maintenant venu pour le mouvement syndical d'élargir ses relations de coopération. Ainsi le texte affirme que le soutien financier au parti social-démocrate a contribué « à ériger des barrières et à réduire la marge de manœuvre du mouvement syndical ». Le mouvement syndical, selon ce document, a besoin de développer de nouvelles relations de coopération. Pour ce faire, LO doit mettre fin au soutien financier au parti social-démocrate et, en même temps, apporter des amendements à ses statuts. Cela contribuerait aussi à dépasser la division entre les trois principales organisations syndicales – LO, FTF and AC – et permettrait à LO d'avancer dans son projet de fusion des confédérations syndicales danoises.

**Une nouvelle structure décisionnelle**

L'adoption d'une nouvelle structure de décision est un autre élément important de la proposition. Il s'agit d'améliorer la transparence en même temps que le respect effectif des décisions prises par la centrale. Une étude récente avait montré que les décisions adoptées au niveau de LO ne sont pas toujours entièrement en phase avec celles prises par les syndicats membres. Selon la proposition de réforme, la commission exécutive, l'organe de décision suprême de LO entre deux congrès, devrait désormais se réunir une fois par mois. Le conseil exécutif serait supprimé au profit d'un nouveau comité directeur « au jour le jour » dont la composition serait fixée lors du congrès.

**De nouveaux modes d'arbitrage des conflits de démarcation**

Les conflits de démarcation ont une longue histoire au sein de LO. Si la confédération veut réussir la réforme de ses structures et simplifier son organisation, elle doit en effet mettre un terme aux disputes internes qui ternissent son image. Le syndicalisme doit redevenir plus attrayant pour un public qui tend à lui accoler l'image d'un mouvement archaïque réservé aux « anciens combattants ».

**Comment résoudre les conflits intersyndicaux**

Le syndicat du secteur public FOA (Forbundet af Offentligt Ansatte) et le syndicat général des cols bleus SiD (Specialarbejderforbundet i Danmark) s'affrontent depuis maintenant douze ans au sujet de l'organisation des chauffeurs de bus de Copenhague. C'est le plus long conflit de démarcation auquel on ait assisté jusqu'ici.

Les anciens statuts de LO prévoyaient que les conflits de démarcation entre syn-

## DANEMARK

dicats membres soient tranchés par la commission exécutive. La décision était généralement prise par une « commission des démarcations » composée d'un juge et de deux responsables syndicaux au plus haut niveau. La seule sanction possible était l'exclusion du syndicat de LO, mais elle n'a jamais été appliquée. Une confédération se résigne difficilement à réduire volontairement le nombre de ses adhérents, surtout quand une fédération aussi importante que, par exemple, SiD est impliquée.

Au cours de la dernière décennie, la commission des démarcations a été saisie de onze cas, mais le nombre de litiges qui n'étaient pas portés à sa connaissance était de loin supérieur. Des problèmes majeurs apparaissent en liaison avec l'externalisation et la sous-traitance de services auparavant publics. Ainsi, la sous-traitance des lignes d'autobus de Copenhague est à l'origine du conflit entre FOA et SiD. L'apparition de nouvelles tâches et de nouveaux métiers liés par exemple aux nouvelles technologies de l'information fait aussi émerger des conflits.

Le principe central énoncé par la proposition de LO consiste à demander aux syndicats concernés de résoudre eux-mêmes ces problèmes. Pour ce faire, un certain nombre de « règles du jeu » sont définies :

- le syndicat qui prend conscience d'un conflit de démarcation potentiel est obligé d'inviter immédiatement les autres syndicats concernés à entamer des négociations. Celles-ci doivent commencer dans un délai d'un mois ;

- si les négociations ne débouchent pas sur un compromis, les syndicats impliqués doivent nommer un conciliateur dans un délai de trois mois après la rup-

ture des négociations. Ils peuvent s'adresser à des représentants de LO, des juristes, des experts du marché du travail, etc. Si les parties ne peuvent se mettre d'accord sur le nom d'un conciliateur, c'est la direction de LO qui le désigne ;

- si la procédure de conciliation échoue, les adhérents concernés se prononceront dans un référendum organisé dans un délai de trois mois, pour désigner le syndicat qu'ils souhaitent les voir représenter. Les syndicats reprendront ensuite leurs négociations en tenant compte des résultats du référendum.

La commission des démarcations de LO présidée par un juge ne prendra de décision finale que dans les cas où les procédures de négociation et de conciliation se trouvent définitivement dans l'impasse. Si les syndicats ne respectent pas la décision, des amendes peuvent leur être infligées.

La proposition définit aussi les instruments censés aider les syndicats à prévenir des conflits de démarcation ou à négocier des solutions. Elle préconise notamment :

- des accords de démarcation clairs qui, sur la base d'un certain nombre de critères (qualifications, statuts des salariés, location géographique ...) délimitent les zones de représentation des syndicats membres. Mais les syndicats devraient aussi s'assurer de l'accord de leurs adhérents, par exemple par un référendum ;

- des accords signés conjointement par deux ou plusieurs syndicats avec un employeur. Une telle démarche pourrait prévenir des conflits de démarcation puisque, indépendamment de leur appartenance à tel ou tel syndicat, les adhérents bénéficieraient des mêmes conditions de salaire et de travail ;

- des fusions et regroupements entre syndicats sont recommandés comme la méthode la plus efficace pour éviter des conflits de démarcation. La mise en place au niveau local de structures syndicales communes pourrait constituer un premier pas ;

- celui-ci pourrait être prolongé par le principe de « l'adhésion partagée » : le salarié serait membre de deux (ou plusieurs) syndicats et bénéficierait des avantages liés à cette double (ou multiple) adhésion sans avoir à payer une cotisation plus élevée que celle découlant d'une adhésion unique.

Le président de LO, Hans Jensen, a déclaré que le contenu de la proposition sur les procédures de résolution de conflits de démarcation devait faire l'objet de débats. Mais, a-t-il souligné, le résultat final devrait être un système qui, une fois pour toutes, mettrait fin aux malheureux conflits internes qui entachent l'image du mouvement syndical. « La nouvelle LO concentrera tous ses efforts sur la défense des intérêts des salariés. Il est dès lors d'une importance vitale que nous cessions de gaspiller nos énergies en nous disputant réciproquement les prérogatives de représentation. Nous devons au contraire joindre nos efforts et nous battre en commun pour organiser les salariés qui ne sont pas, à l'heure actuelle, nos adhérents ».

Sans surprise, l'initiative sur les conflits de démarcation a recueilli, à la veille du congrès, des avis divergents parmi les 20 syndicats membres de LO. Dansk Metal, SiD et TIB (syndicat du bois et de la construction avec 72 000 adhérents), étaient particulièrement sceptiques. Ils ont jugé peu réalistes certains éléments de la proposition, comme les accords collectifs conjoints ou le référendum des adhé-

rents pour choisir eux-mêmes leur représentation collective. En autorisant les membres « à faire leur marché » parmi les organisations susceptibles de les représenter, les syndicats ne peuvent que s'attirer de gros problèmes internes, estiment-ils. L'initiative pourrait aussi inciter les syndicats à prétexter un conflit de démarcation pour « braconner » sur le terrain des autres syndicats avant d'appeler à un référendum. D'autres syndicats comme FOA soutenaient la proposition, estimant qu'elle permettrait de trouver des solutions qui donneraient plus de poids aux adhérents.

---

**De LO à « Nouvelle LO »,  
recomposition ou unification  
du mouvement syndical ?**

Les décisions du congrès de février 2003 ont mis fin à un long processus de négociation entre la direction de LO sous la présidence de Hans Jensen et les principaux syndicats membres. Au cours des débats préparatoires, tant la charte des nouvelles valeurs fondamentales que les nouvelles règles de résolution des conflits de démarcation entre syndicats membres se sont trouvées quelque peu édulcorées – ce qui peut poser à terme des problèmes notamment en matière de gestion des conflits intersyndicaux.

Le mot d'ordre et le thème principal du congrès extraordinaire de LO qui s'est tenu le 8 février 2003 était « Une nouvelle LO ». Cela semblait préparer le terrain pour des innovations et changements importants concernant tant l'image externe que la structure interne de la confédération. Après un débat de quatre heures, les quatre propositions dont il était question plus haut ont toutes été adoptées par les 800 délégués.

## DANEMARK

En l'occurrence, les observateurs estiment que le congrès n'a connu ni un succès, ni un échec complet. Les changements les plus décisifs – l'abandon du soutien financier au parti social-démocrate et les modes de solution des conflits de démarcation – ont été adoptés, mais sans l'adhésion enthousiaste que la direction de LO avait espérée. Le congrès a produit quelques bons compromis – tel était le sentiment général – mais sans vraiment en maîtriser toutes les implications. HK et SiD se sont même réservé le droit de soutenir individuellement le parti social-démocrate.

### ***Une structure décisionnelle plus flexible ...***

Le congrès a également adopté des procédures décisionnelles plus flexibles en vue d'améliorer les possibilités, pour les syndicats membres de LO, de s'exprimer politiquement en tant qu'organisations d'intérêt. La commission exécutive a été supprimée et remplacée par un conseil de direction chargé de gérer les affaires au jour le jour et qui se réunira une fois par semaine. Il est composé du président et du vice-président de LO, de deux secrétaires de la confédération et de huit dirigeants syndicaux élus par le congrès parmi les 20 syndicats membres. Lors de la première élection, les présidents des plus grands syndicats ont tous été élus pour siéger dans la nouvelle instance.

### ***... et une solution temporaire pour les disputes de démarcation***

Dans le cadre des préparatifs du congrès de février, LO avait proposé de renvoyer l'arbitrage aux adhérents quand les syndicats n'arrivent pas à résoudre eux-mêmes les conflits de démarcation. Les membres auraient dû choisir par un

référendum le syndicat auquel ils souhaitaient s'affilier. En amont du congrès, les divergences sur cette question se sont exacerbées et l'une des plus grandes fédérations, FOA, a menacé de quitter LO si on lui retirait la possibilité de retenir ses membres. SiD dont la plupart des adhérents travaillent dans le secteur privé, s'est prononcé contre le principe du référendum pour trancher la question de l'adhésion.

Deux jours avant le congrès, un compromis a été trouvé, qui a été entériné par la suite. On a temporairement abandonné l'idée selon laquelle le choix du syndicat doit revenir à la base et demandé aux syndicats concernés de trouver des solutions à travers des négociations constructives, selon le principe que les syndicats doivent se battre pour les membres, et non pas se disputer les membres. Des accords de démarcation prospectifs qui anticiperont les modes d'organisation dans un secteur donné seront l'un des instruments utilisés. La direction de LO ne serait appelée à intervenir dans la résolution des conflits qu'en cas d'échec des négociations entre les syndicats membres.

### ***De nouvelles valeurs au lendemain du divorce syndicat-parti***

Pendant plus d'un siècle, LO n'avait pas eu besoin de formuler des valeurs fondamentales puisque celles-ci découlaient implicitement de sa coopération avec le parti. La nouvelle charte de valeurs fondamentales adoptée par le congrès prend la forme de principes généraux couvrant un champ large, sans être très volumineux. Les valeurs fondamentales du mouvement syndical sont ainsi décrites en trois pages seulement. Cela signifie que les valeurs n'abordent pas des thèmes politiques importants tels que l'emploi, la



santé et la sécurité, ou la protection sociale. Le document se centre sur les valeurs fondamentales sous le titre « Unité – la voie vers de nouvelles possibilités ». Le premier principe énoncé est le suivant : « Les individus peuvent se prendre en charge eux-mêmes – mais ensemble, nous pouvons faire plus. Le mouvement syndical devrait être une communauté au service des salariés, qui contribue à assurer aux individus la possibilité et la liberté d’agir pour leur propre compte. L’action collective est le moyen d’y parvenir et de garantir les droits des individus dans leur vie de travail ».

---

**Quels lendemains pour un congrès qui se veut historique ?**

La décision de retirer le soutien financier au parti social-démocrate pourrait avoir des répercussions très importantes, tant en termes de renforcement de la cohésion entre les syndicats composant la « famille LO » que sur le plan de l’influence politique de la confédération sur d’autres organisations syndicales. Certains verront dans la décision de LO un coup fatal porté au mouvement ouvrier appelé à s’effacer devant des groupements d’intérêts plus étroits. Mais la plupart des adhérents apprécieront sans doute la rupture entre parti politique et mouvement syndical – même s’ils sont eux-mêmes des sociaux-démocrates. On sait que les adhérents – dont le nombre a fortement augmenté au lendemain de la Seconde guerre mondiale – ne votent plus de façon unanime pour le parti social-démocrate. Le fait qu’une partie de leur cotisation (qui est substantielle) aille au parti en a, dans le passé, agacé plus d’un. C’est pour cette raison que LO avait décidé de rendre volontaires les contributions au parti, qui avaient dès lors fortement

baissé. Il n’en restait pas moins difficile de se faire une idée précise du soutien financier du syndicat au parti.

Ce soutien financier est maintenant totalement supprimé – ce que l’on aurait sans doute dû faire en 1995 déjà, quand les premiers pas en direction d’un « divorce » avaient été faits. En même temps, on avait assisté à une augmentation significative des financements versés par des entreprises et des employeurs au parti libéral Venstre et au parti conservateur Det Konservative Folkeparti. Cette situation ne manquait pas d’ironie puisque le soutien financier aux partis politiques avait toujours été considéré comme un anachronisme propre au mouvement ouvrier. LO tirera des bénéfices politiques immédiats de l’arrêt des financements au parti social-démocrate : la centrale pourra plaider de façon crédible pour la suppression de tout soutien financier aux partis politiques.

D’un point de vue politique, LO est ainsi dans une position plus forte à l’égard du gouvernement libéral-conservateur au pouvoir depuis novembre 2001. La confédération ne pourra être soupçonnée par le gouvernement d’agir pour le compte du parti social-démocrate. Elle peut aussi se prévaloir d’une tradition de bonne coopération avec des gouvernements non sociaux-démocrates. Un gouvernement conservateur était au pouvoir dans les années 1980 quand LO et d’autres confédérations se sont engagées en faveur d’une politique de modération salariale à travers la « déclaration commune de 1987 ». Il faut aussi rappeler que la coopération avec le gouvernement à majorité sociale-démocrate de 1993 à 2001 n’avait pas été sans problèmes. Le gouvernement n’avait même pas consulté les acteurs sociaux quand il avait adopté en

## DANEMARK

1994 une réforme du marché du travail. Ce n'est qu'en matière de santé et de sécurité au travail que LO a pu tirer profit de son alliance avec les sociaux-démocrates – mais les réformes adoptées ont été immédiatement abolies par le nouveau gouvernement.

Les liens avec le parti social-démocrate ont aussi eu un impact négatif sur l'adhésion. Cette relation, on l'a vu, était l'une des raisons principales de l'existence d'autres centrales syndicales partiellement concurrentes – FTF et AC – qui se réclament toutes deux explicitement du principe de la neutralité politique. Peut-être l'écart des intérêts est-il trop important entre les cadres hautement qualifiés représentés par AC et la base ouvrière de LO pour qu'une fusion soit une option naturelle. Mais FTF qui organise des groupes professionnels avec un niveau de qualification intermédiaire n'aurait guère vu le jour si LO avait davantage affirmé son indépendance à l'égard du parti social-démocrate. Tandis que AC et FTF ont vu croître sur le marché du travail les groupes professionnels qu'ils représentent, la part susceptible d'être organisée par LO a diminué. Au cours des dernières années, LO a même vu baisser en chiffres absolus le nombre de ses adhérents. C'est la raison pour la-

quelle LO souhaite une fusion avec FTF tout au moins, et de ce point de vue, le lien financier avec le parti social-démocrate a constitué jusqu'ici un obstacle décisif.

Au lendemain du congrès on peut faire l'analyse que LO a franchi une étape historique avec sa décision de mettre fin au soutien financier aux sociaux-démocrates et avec l'adoption d'une nouvelle charte de valeurs fondamentales. La confédération a ainsi jeté les fondements d'une action politique autonome et créé, par là même, les bases de l'unification du mouvement syndical à travers la fusion entre LO et FTF, voire avec AC. Toutefois, ces nouveaux fondements ont été édulcorés de sorte qu'il n'est pas sûr que le congrès ait les répercussions historiques escomptées. Le résultat peut tout aussi bien être une situation de blocage marquée par des disputes internes – notamment les batailles pour récupérer les adhérents – opposant les syndicats membres entre eux ou face à LO. Quoi qu'il en soit, c'est à l'usage que se révélera la portée du projet de renouveau de LO : « *The proof of the pudding is in the eating* ».

*Article traduit de l'anglais  
par Adelheid Hege*