

Autriche

20^e congrès de l'ÖGB et changement climatique : vers un syndicalisme de transformation sociale ?

Kevin GUILLAS-CAVAN

Au cours de son 20^e congrès, la Confédération autrichienne des syndicats s'est emparée pour la première fois de la question du changement climatique. D'ordinaire, elle laisse de tels développements au Parti social-démocrate, mais l'affaiblissement des liens historiques entre la confédération et le parti explique ce changement majeur. La réflexion syndicale dans le domaine écologique repose sur trois piliers : une sécurisation des trajectoires professionnelles des travailleurs, la propriété publique des entreprises stratégiques et un très fort développement du logement social.

At its 20th congress, the Austrian Trade Union Federation tackled the question of climate change for the first time. Ordinarily, it leaves such discussions to the Social Democratic Party, but a weakening of the historical links between the federation and the party may be behind this major change. Union thinking on economic matters rests on three pillars: securing workers' career trajectories, public ownership of strategic businesses and strong development of social housing.

*Kevin Guillas-Cavan
est chercheur à l'Ires.*

Lors de son 20^e congrès qui s'est déroulé du 20 au 22 juin 2023 à Vienne, la direction sortante de l'Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB, Confédération autrichienne des syndicats) s'est montrée particulièrement fière des résultats des négociations annuelles de branche de ces dernières années¹. Ces négociations² ont en effet abouti à des augmentations du salaire réel malgré une inflation record, tirées par les secteurs les plus combatifs comme le commerce, le médico-social et surtout le rail. La direction confédérale s'est aussi félicitée d'avoir réussi à enrayer l'érosion du nombre de syndiqués initiée en 1980³ et ce, alors même que les départs en retraite des générations fortement syndiquées s'accroissent. Quoiqu'affaiblie par des décennies de baisse du nombre de syndiqués, l'ÖGB reste une force dotée d'un pouvoir organisationnel important⁴, réunissant à elle seule un quart de la main-d'œuvre syndiquée (25,73 %).

Le congrès a été aussi marqué par la présence du chancelier Karl Nehammer alors que son prédécesseur, Sebastian Kurz, lui aussi issu de l'Österreichische Volkspartei (ÖVP, Parti populaire autrichien – conservateur), l'avait boudé. L'ère Kurz (2017-2021), et notamment la période où celui-ci gouvernait avec le Freiheitliche Partei Österreichs (FPÖ, Parti de la liberté d'Autriche, extrême-droite), représente une période difficile pour les syndicats qui ont

fait face à une série d'attaques. Pour n'en citer que quelques-unes : extension du temps de travail journalier maximal à 12 heures, étatisation de l'assurance sociale et diminution de la cotisation sociale finançant l'Arbeiterkammer (AK, Chambre des travailleurs), cette institution corporatiste unique à l'Autriche qui conseille et défend (notamment juridiquement) les salarié-es, produit des expertises et intervient dans le processus législatif pour les syndicats (Dufour, 2009).

En termes de contenu, le 20^e congrès de l'ÖGB marque une inflexion. Placé sous la question de la « Juste transition », il s'ouvre par des « lignes directrices pour une juste transformation » et une réflexion sur « les structures et conditions nécessaires pour une adaptation équitable au changement climatique ». Il contient aussi une ébauche de programme de transformation sociale reposant sur un développement de la propriété publique des entreprises et du logement. De ce point de vue, ce document programmatique rompt avec ses prédécesseurs. Celui adopté lors du 19^e congrès en 2018 cantonne en effet l'action de la confédération à trois domaines : « Un bon travail », « Un bon salaire », « Démocratie et codétermination ».

Si les revendications immédiates n'ont pas été abandonnées, l'ÖGB prend désormais en considération la « seconde besogne », comme la qualifie la tradition française

1. G. John, « Starke Gewerkschaft? Das trügerische Comeback des ÖGB », *Der Standard*, 22. Juni 2023, <https://bit.ly/3YK5sdc>.

2. En Autriche, il n'existe pas de loi définissant un salaire minimum ; en outre, les négociations se déroulent majoritairement au niveau de la branche, et non de l'entreprise (Guillas-Cavan, 2022a).

3. G. John, *op. cit.*

4. Pour une discussion de cette notion qui renvoie à la capacité des organisations syndicales à atteindre leurs objectifs en mobilisant les salarié-es, notamment par la grève, et qu'on oppose généralement à celle de « pouvoir institutionnel », voir Kahmann (2019), Gallas (2018) ou encore Schmalz, Dörre (2014).

issue de la Charte d'Amiens⁵, c'est-à-dire un programme de transformation sociale autonome, ce qu'elle n'a jusqu'à présent jamais fait, comme Anton Pelinka le note dès 1980 : « à la différence de son pendant allemand, l'ÖGB n'a jamais déterminé un programme aussi fondamental et complet que le programme fondamental du DGB » car elle « adopte des orientations pragmatiques et à court terme [, laissant] la tâche de développer des conceptions sociales de grande ampleur au Sozialdemokratische Partei Österreichs [SPÖ, Parti social-démocrate d'Autriche] » qui, en la matière, « possède une certaine tradition » (Pelinka, 1980).

La puissance de l'ÖGB a longtemps reposé sur ses liens organiques avec les partis politiques, à commencer par le SPÖ et, dans une moindre mesure, l'ÖVP. Ce pouvoir institutionnel, profondément inscrit dans les institutions politiques et partisans, s'est affaibli au cours des dernières décennies. Les liens avec l'ÖVP ont été complètement brisés lors de l'ère Kurz et les tensions avec le SPÖ se sont multipliées. C'est dans ce contexte qu'un certain nombre de fédérations syndicales a durci le ton et changé de répertoire d'actions, avec comme résultat une augmentation du nombre de leurs adhérentes et adhérents. Or, il s'agit des fédérations où l'hégémonie sociale-démocrate est la plus fragile, ce qui explique probablement que l'élaboration d'une stratégie autonome ait commencé en leur sein. L'évolution des équilibres internes au sein de

la confédération au profit de fédérations plus distantes du SPÖ explique aussi l'élaboration d'un programme syndical autonome, signe du manque de confiance dans la capacité du syndicat à ne reposer que sur ses relais politiques.

La première partie fait le point sur l'état de l'ÖGB et montre que si les effectifs sont stables, les équilibres internes évoluent au profit des syndicats des services (privés et publics) qui ont renouvelé leur répertoire d'actions. La seconde partie revient sur la manière dont l'ÖGB aborde la question du changement climatique et montre que celle-ci est prise dans une tension entre l'ébauche d'un programme syndical autonome et la persistance d'une conception subordonnée du syndicat, qui se cantonnerait à définir des mesures d'accompagnement du changement qu'il appartiendrait au Parti social-démocrate de déterminer. Nous verrons que cette tension est le résultat de la montée en puissance des fédérations syndicales de services au sein de l'ÖGB, qui tend à affaiblir les liens de la confédération avec la social-démocratie.

Stabilisation des effectifs et croissance tendancielle portée par le renouvellement du répertoire d'actions des « marges » du mouvement syndical

Le congrès de l'ÖGB est l'occasion de revenir sur l'état du syndicalisme autrichien.

5. La Charte d'Amiens, adoptée le 13 octobre 1906 lors du IX^e congrès de la CGT demeure une référence commune à l'ensemble du mouvement syndical français. Elle affirme que la CGT (et *a fortiori* les autres confédérations qui s'en réclament) « groupe, en dehors de toute école politique, tous les travailleurs conscients de la lutte à mener pour la disparition du salariat et du patronat » et précise que l'action syndicale s'articule autour de « deux besognes », une « quotidienne et [une] d'avenir ». La première se situe « dans l'œuvre revendicatrice quotidienne, le syndicalisme poursuit la coordination des efforts ouvriers, l'accroissement du mieux-être des travailleurs par la réalisation d'améliorations immédiates, telles que la diminution des heures de travail, l'augmentation des salaires, etc. » et la seconde « prépare l'émancipation intégrale, qui ne peut se réaliser que par l'expropriation capitaliste ; il préconise comme moyen d'action la grève générale et il considère que le syndicat, aujourd'hui groupement de résistance, sera, dans l'avenir, le groupement de production et de répartition, base de réorganisation sociale. » Cet imaginaire est aux antipodes de la manière dont le syndicalisme autrichien se conçoit.

Encadré 1 - Les fédérations de l'ÖGB

En 2005, une crise financière provoque la faillite et la déstabilisation de la banque de la confédération, qui la finançait largement par ses dividendes (Astleithner, Flecker, 2017). Cette perte de moyens contraint l'ÖGB à fusionner ses fédérations, qui passent de 14 à 7, avec l'objectif affiché de les réduire à 3 par la suite (Glassner, Hofmann, 2023) : une fédération pour les entreprises industrielles, une pour les entreprises de services et une pour les services publics, avec une seule fédération par entreprise, en rupture avec la pratique traditionnelle (et toujours en vigueur) de l'ÖGB. En effet, il existe des conventions collectives de branche et d'entreprise séparées selon le statut des travailleurs et travailleuses. Ainsi, le Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA, Syndicat autrichien des employés du secteur privé) qui représente 282 173 employé·es du secteur privé (y compris dans les entreprises industrielles) et le Produktionsgewerkschaft (PRO-GE, Syndicat de la production), qui représente 228 208 ouvriers et ouvrières (y compris les manutentionnaires des entrepôts), sont présents dans la plupart des entreprises de grande taille. Le principe d'une fédération par entreprise aurait donc imposé une réallocation substantielle des syndiqué·es entre le PRO-GE et le GPA : face à des oppositions internes importantes, l'ÖGB a renoncé à poursuivre les fusions (Traxler, Pernicka, 2007).

Outre le GPA et le PRO-GE, les cinq fédérations sectorielles existantes sont, par ordre d'importance numérique : le Gewerkschaft öffentlicher Dienst (GÖD, Syndicat du service public), avec 260 310 adhérentes et adhérents, qui dépasse désormais le PRO-GE (voir *supra*) ; Younion, le syndicat des employé·es des services municipaux et des métiers de la culture, du sport, de l'éducation et de la formation, avec 142 326 syndiqué·es ; le Gewerkschaft Bau-Holz (GBH, Syndication du bois et de la construction), avec 114 601 membres ; le Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft (Vida, Syndicat des transports et des services), qui regroupe 131 293 travailleurs et travailleuses du rail, de la logistique et l'hôtellerie-restauration ; le Gewerkschaft für Post- und Fernmeldebedienstete (GPF, Syndicat des agents de la poste et des télécommunications), avec 40 945 adhérentes et adhérents¹.

Les différentes fédérations sont autonomes financièrement, s'organisent comme elles l'entendent, mènent librement des campagnes et négocient en leur nom, même si l'accord final est signé par la confédération. Cette dernière dispose cependant du monopole de la grève : aucune grève, même sectorielle, ne peut être déclenchée sans l'aval de l'ÖGB (Glassner, Hoffman, 2023).

1. Pour plus de détails sur les fusions de fédérations qui ont conduit à certains rapprochements étonnants qui visaient pour l'essentiel à obtenir des fédérations de taille similaire, voir Guillas-Cavan (2017).

À la veille du précédent congrès de l'ÖGB, nous avons mis en avant quelques éléments révélateurs d'un renouvellement du syndicalisme en Autriche (Guillas-Cavan, 2017). En 2016, le nombre de syndiqué·es remontait ainsi pour la première fois depuis 2003-2004 mais cette hausse n'avait été qu'une courte parenthèse dans la longue érosion du taux de syndicalisation depuis 1979. Nous faisons alors l'hypothèse que ces nouvelles adhésions étaient liées aux efforts mis en œuvre par deux des fédérations de l'ÖGB (celle des employé·es et celle du bois et du bâtiment)⁶ et à une remontée de la conflictualité qui s'est poursuivie depuis (Guillas-Cavan, 2022a, 2022b). Quoique cette question ait été soigneusement évitée lors du congrès de 2023 car considérée comme du seul ressort des fédérations syndicales, autonomes dans leurs stratégies⁷, on peut se demander si ce renouvellement des stratégies syndicales a effectivement eu des effets en termes de syndicalisation.

Outre une remontée de la conflictualité, le contexte se caractérise aussi par une recomposition des rapports de force entre les fédérations (encadré 1), au profit du Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA, Syndicat autrichien des employés du secteur privé) et du Gewerkschaft öffentlicher Dienst (GÖD, Syndicat du service public), et au détriment du Produktionsgewerkschaft (PRO-GE, Syndicat de la production).

Une dynamique de syndicalisation modeste mais durable, principalement portée par les femmes

En termes d'adhésions, l'ÖGB présente un bilan mitigé de la période 2018-2022. Alors que, lors du précédent congrès, la confédération pouvait s'enorgueillir d'une hausse de 1,07 % du nombre de syndiqué·es entre 2013 et 2018, ce gain est presque intégralement reperdu dans la période suivante (-0,96 %), notamment à cause des deux années de pandémie. Le nombre de syndiqué·es repart toutefois à la hausse en 2022 et le taux de syndicalisation s'établit alors à 25,73 %. Cette hausse est concomitante de la mise en œuvre par certaines fédérations de nouvelles stratégies de syndicalisation au tournant des années 2010 (Guillas-Cavan, 2017).

On peut de ce fait considérer la période 2016-2022 comme en rupture avec la rétractation quasi continue du nombre de syndiqué·es depuis 1985 (graphique 1).

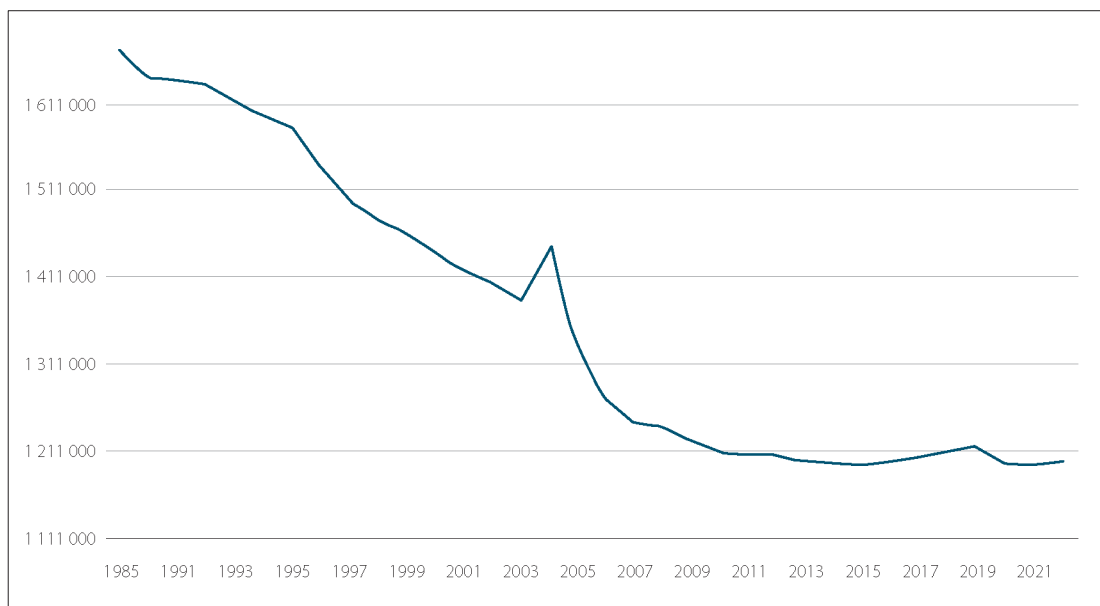
De manière remarquable, l'intégralité de la hausse qui a lieu durant cette période est portée par les femmes, tandis que le nombre d'hommes syndiqués stagne (graphique 2).

Depuis 2016, 42 % des néo-adhérentes et adhérents sont des femmes, et 58 % des hommes. Toutefois, le nombre total d'adhérents masculins n'augmente pas car l'arrivée de nouveaux adhérents ne compense

6. Par souci de simplicité pour le lectorat français, on emploiera le terme de « fédération » pour les structures sectorielles que l'ÖGB nomme « syndicats » (*Gewerkschaft*). De même, on emploiera le terme de « confédération » pour la structure intersectorielle nationale, le *Bund*, qui peut autant se traduire par confédération que par fédération.

7. Ce qui est discutable vu la centralisation de l'ÖGB et le rôle de celle-ci dans le déclenchement des grèves (encadré 1). En effet, depuis la grève quasi-insurrectionnelle de 1950, originellement déclenchée par des syndicats d'entreprise et s'étendant contre l'avis de la confédération et de la plupart des fédérations (Graber, 2023, à paraître), la première se réserve le monopole des grèves qui, statutairement, ne peuvent être déclenchées, y compris au niveau de l'entreprise, sans l'accord du bureau confédéral (art. 9-2, 10b-2 et 11b-1).

Graphique 1 - Nombre de syndiqué·es* (1985-2022)

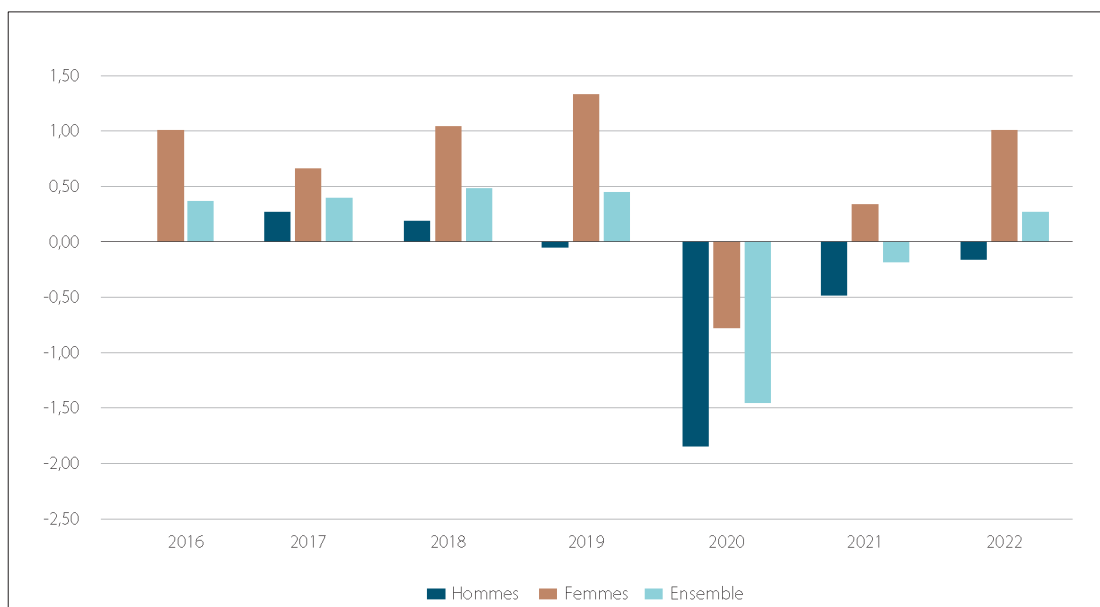


* Ensemble de l'économie, secteurs privé et public confondus.

Source : « Mitgliederbewegung seit 1945 », ÖGB.

Graphique 2 - Taux de croissance des effectifs syndicaux* par sexe
(2016-2022)

En %



* Ensemble de l'économie, secteurs privé et public confondus.

Source : « Mitgliederbewegung seit 1945 », ÖGB.

pas les très nombreux départs d'hommes syndiqués, dont l'âge moyen est élevé. Depuis 2016, le taux de croissance des adhésions est néanmoins plus marqué parmi les moins de 35 ans que dans les autres classes d'âge, entraînant un rajeunissement durable du syndicalisme autrichien (Glassner, Hofmann, 2023).

Quoique le nombre de syndiqué-es demeure globalement stable, relativement à la population active qui progresse de 0,64 % par an en moyenne depuis 2016⁸, le taux de syndicalisation recule continuellement : il s'établit à 25,73 % en 2022 contre 26,75 % en 2016⁹. Le taux d'entreprises couvertes par les conseils d'entreprise recule aussi, passant de 55 % des salarié-es en 2000 à 52,5 % en 2019 (Glassner, Hofmann, 2023) alors que traditionnellement, le recrutement de syndiqué-es passe majoritairement par les membres de ces conseils (Schneeweiss, 2008).

Une dynamique portée par les syndicats des services privés et publics

Sans les années de confinement (2020-2021), une tendance croissante des effectifs syndicaux apparaît clairement (tableau 1). Néanmoins, si 2016-2019 apparaît comme une période de renforcement, brutalement interrompue par les confinements, elle ne montre pas de rupture nette avec la période antérieure (2012-2015). Le GÖD (le

syndicat des services publics), le GPA (celui des employé-es) et même le GBH (le syndicat du bois et du bâtiment) étaient déjà en croissance, ce qui relativise l'effet des politiques volontaristes de syndicalisation¹⁰ mises en œuvre par ces deux dernières fédérations (Guillas-Cavan, 2017). Celles qui n'ont pas renouvelé leur répertoire d'actions, comme le PRO-GE, croissent aussi sur la période.

Seules deux fédérations échappent à ces variations conjoncturelles et connaissent un déclin continu : Younion (services municipaux et des métiers de la culture, du sport, de l'éducation et de la formation) et le GPF (poste et télécommunications), deux bastions syndicaux traditionnels victimes de l'ouverture à la concurrence et des délégations de services publics.

Quant à Vida, regroupant surtout les travailleurs du rail, il partage la trajectoire déclinante de Younion et du GPF jusqu'à 2021 mais connaît une forte croissance en 2022, tirée par sa combativité lors des négociations salariales. Il a en effet déclenché une grève extraordinaire selon les standards autrichiens, paralysant l'intégralité des transports en commun et du fret ferroviaire du pays pendant une journée (Guillas-Cavan, 2022b) et arrachant finalement un accord prévoyant une augmentation des salaires réels de 3,9 % au 1^{er} janvier 2023 et de 7,9 % au 1^{er} janvier 2024. Pour les bas salaires, l'accord prévoit des

8. 0,60 % pour la population active masculine et 0,68 % pour la population active féminine.

9. 30,50 % pour les hommes et 20,33 % pour les femmes contre respectivement 32,30 et 20,43 % en 2016.

10. Certaines fédérations sont allées néanmoins beaucoup plus loin que d'autres dans leur politique d'adhésion. Le GPA a notamment développé des campagnes d'*organizing* dans les centres commerciaux qui semblent avoir porté leurs fruits, puisque 83 % des nouvelles adhésions entre 2016 et 2020 proviennent de ce secteur (GPA, 2020:83).

Tableau 1 - Évolution des effectifs par fédération et par périodes

En %

Fédération	Statut/secteur couvert	2012-2015	2015-2019	2019-2021	2021-2022	2016-2022
GPA	Employé·es	0,97	2,10	-0,86	0,78	2,00
PRO-GE	Ouvriers et ouvrières	-0,33	2,37	-2,82	-0,32	-0,83
GÖD	Agentes et agents des services publics d'État et des <i>Länder</i>	2,47	6,17	1,10	0,99	8,40
Younion	Services publics communaux, arts, culture, éducation	-1,86	-2,25	-2,33	-0,46	-4,96
GBH	Salarié·es du bâtiment et du bois	0,26	1,92	-3,66	0,03	-1,78
Vida	Cheminots et cheminotes	-6,18	-0,97	-3,04	0,86	-3,15
GPF	Agentes et agents des postes et des télécoms	-6,19	-7,09	-4,46	-3,17	-14,06
Total	1 199 858	-0,57	1,69	-1,65	0,26	0,28

Source : ÖGB, Mitgliederstatistik nach Gewerkschaften, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022.

augmentations plus importantes encore : 10,4 % en 2023 et 21,7 % en 2024 en plus de l'augmentation compensant l'inflation¹¹.

De manière générale, les conflits se multiplient. Depuis 2018, il n'y a pas eu une année sans grève, ce qui est inhabituel en Autriche où, pour l'essentiel, le pouvoir syndical repose à la fois sur les institutions corporatistes du « partenariat social » qui contraignent les acteurs à négocier et à aboutir à un accord (Glassner, Hofmann, 2023)¹² et sur l'interpénétration du mouvement syndical et de l'ensemble des partis politiques selon des modalités originales (encadré 2). En effet, depuis 1997, seules

13 années ont connu des grèves (1997, 2000, 2002-2004, 2011-2014, 2018-2022) ; pour trois d'entre elles (2012, 2013 et 2014), aucune heure de travail n'a été perdue, généralement parce que la menace de grève a suffi au syndicat pour obtenir satisfaction.

Si le nombre d'heures de grève en Autriche reste très faible en comparaison européenne, la multiplication récente des conflits est nette, ainsi que leur « tertiarisation » (Glassner, Hofmann, 2023) : celle-ci passe par la rupture de la coordination des négociations collectives sous l'égide de la métallurgie, qui fixait l'augmentation salariale maximale pour l'ensemble de

11. Communiqué vidéo de Vida, <https://www.youtube.com/watch?v=-cFBUhT0doo> ; voir aussi « Eisenbahner bekommen acht Prozent mehr Gehalt », *Der Standard*, 13. Dezember 2022, <https://bit.ly/45D7Bd8>.

12. Pour une vision critique du partenariat social à l'autrichienne en français, voir Graber (2023, à paraître) qui permet de comprendre l'attachement du patronat à la négociation et dont les mécanismes lui permettent généralement d'imposer des solutions favorables à ses intérêts.

Encadré 2 - L'ÖGB, une organisation encore dominée par une fraction sociale-démocrate en recul

Le syndicalisme autrichien est statutairement et légalement inscrit dans le système partisan. Les syndiqué·es qui appartiennent ou se revendiquent d'un parti politique s'organisent au sein du syndicat en fractions. Au nombre de six aujourd'hui, les fractions sociale-démocrate, chrétienne-démocrate, communiste¹, verte², d'extrême-droite³ et des non-encarté·es⁴ se présentent par liste, les unes contre les autres, lors des élections des conseils d'entreprise et de la fonction publique (Pelinka, 1980 ; Glassner, Hofmann, 2023). Leurs résultats déterminent leur poids respectif dans les instances de direction des fédérations et de la confédération. Si des salarié·es non affilié·es à une fraction peuvent présenter des listes, ce qui arrive souvent dans les petites et moyennes entreprises, leurs résultats ne sont pas pris en compte et ils sont exclus des directions syndicales.

À travers les fractions, les partis politiques luttent donc pour le contrôle du mouvement syndical et la diffusion de leurs idées en leur sein. En retour, les fractions doivent, selon les statuts de l'ÖGB, porter au sein de leurs partis respectifs les positions communes décidées par le congrès du syndicat. *De facto*, la social-démocratie est dominante, sauf au sein du GÖD (fédération des services publics). Au sein du GPA (fédération des employé·es), son hégémonie est aussi remise en cause par la montée des non-affilié·es, qui témoigne d'une certaine défiance et explique le changement de répertoire d'actions du GPA. La montée en puissance du GPA et du GÖD tend donc à minorer le poids global de la social-démocratie au sein de la confédération.

1. Les liens organiques entre la fraction communiste et le Parti sont officiellement rompus depuis 1974 (Streiter, 1989). Néanmoins, la proximité reste forte et tend à s'accroître, y compris dans la dénomination de la fraction qui ajoute parfois « KPÖ » (l'abréviation de Kommunistische Partei Österreichs - Parti communiste d'Autriche) à son nom.

2. Officiellement, les Verts n'ont pas de fraction au sein de l'ÖGB. La fraction dite « indépendante », issue de la fraction communiste, en est cependant très proche et siège avec les Verts au sein de l'Arbeiterkammer (Bastecky, 2009 ; Oberhuber *et al.*, 2014).

3. Si les statuts de l'ÖGB affirment son attachement « à une société pluraliste dans laquelle les salarié·es jouissent d'une certaine reconnaissance, dans laquelle règnent la paix, la justice sociale, l'égalité des chances et des sexes (...) dans laquelle le fascisme, le racisme, le sexisme et toutes les formes de discrimination n'ont pas leur place », le FPÖ bénéficie d'une fraction au sein de l'ÖGB depuis 1997. Son programme ouvertement antisyndical, xénophobe, et les très nombreuses sorties racistes de ses dirigeants - quand ils ne font pas l'apologie du troisième Reich -, ne semble toutefois pas susciter de débat aujourd'hui. Que la reconnaissance du FPÖ, des Verts et des « non-encarté·es » ait eu lieu en 1997, en pleine ascension du FPÖ de Jörg Haider jusqu'à son entrée au gouvernement en 2000, n'est pas un hasard. Le système bipartisan structuré autour de l'ÖVP et du SPÖ ayant vécu, l'ÖGB a fait le choix de tenter d'intégrer le FPÖ au jeu des fractions (et de s'insérer dans le FPÖ) plutôt que de faire le deuil de son pouvoir institutionnel à travers les partis. Cette stratégie n'a évidemment pas fonctionné, le FPÖ n'entendant pas reconnaître l'existence d'une voix syndicale autonome en son sein.

4. Dotée d'une faible cohérence idéologique interne, cette dernière regroupe les salarié·es qui ne se revendiquent d'aucun des partis institués, mais ne veulent pas rester sans fraction : en effet, sans appartenance à une fraction reconnue, il est impossible de peser sur les décisions du syndicat puisque ce sont les fractions qui nomment les directions syndicales.



Tableau 2 - Poids des fractions dans les différentes fédérations
(2020-2023)

En %

	Sociaux-D.	Chrétiens-D.	Verts	Communistes	Extrême-droite	Non-encartés	Non affiliés
GPA	30,7	14,2	0,8	0,2	0,1	0,2	53,9
<i>Poids recalculé sans les non affiliés</i>	66,5	30,7	1,7	0,5	0,2	0,4	
GÖD	25,4	53,7	11,4	0,0	7,2	0,0	2,3
Younion	79,3	12,7	4,5	0,4	1,3	0,0	1,8
GBH	81,2	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Vida	90,4	0,0	6,7	0,6	-	-	2,3
GPF	68,7	28,9	1,6	0,1	0,0	0,0	n.d.
PRO-GE	69,2	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Ensemble (estimation)	63,9	21,2	4,2	0,2	1,7	0,1	-

N.d. : non disponible ; - : ne se présente pas.

Lecture : au sein du GPA, 30,7 % des membres des conseils d'entreprise des services appartiennent à la fraction sociale-démocrate, ce qui donne à cette dernière le droit aux deux tiers des postes (66,5 %) une fois exclues les non-affiliés (pour les autres secteurs fournissant le pourcentage de membres non affiliés des conseils d'entreprise, celui-ci étant négligeable, nous n'avons pas recalculé pour simplifier la lecture). En prenant en compte le poids des différentes fédérations, les sociaux-démocrates ont le droit à 63,88 % des sièges au congrès de l'ÖGB ou dans son comité exécutif.

Source : calculs de l'auteur à partir de GPA, 2020 ; FSG, 2023 et le site du GÖD.

l'économie. C'est ce qu'a fait le GPA : lors des derniers cycles de négociation, contrairement aux usages, il a ouvert les négociations sans attendre les résultats de celles de la métallurgie et a exigé 7,3 % d'augmentation dans le commerce, comme dans la métallurgie ; en outre, il a initié le 8 novembre 2022 un mouvement de grève très suivi, qui menaçait de s'étendre rapidement au vu des résultats des assemblées générales d'entreprise organisées le 9 et 10 novembre (Guillas-Cavan, 2022b). On assiste donc à l'émergence de plusieurs cycles de négociation autonomes, dans le secteur public et le médico-social notamment, mais aussi dans les services et notamment le commerce.

Les fluctuations des effectifs syndicaux sont avant tout déterminées par des facteurs conjoncturels, sauf pour le GPF et Younion qui connaissent un déclin structurel lié à la rupture des statuts d'emploi et au passage du public au privé. Néanmoins, les différences de stratégies jouent un rôle non négligeable. Dans le cas du GÖD et du GPA qui enregistrent une croissance des effectifs, celle-ci tient moins à leur renouvellement organisationnel porté par la mise en place de dispositifs d'*organizing*, réel dans le cas du GPA, qu'à celui de leur répertoire d'actions et à une efficacité retrouvée du syndicalisme aux yeux des salarié-es de ces secteurs.

Ces fédérations rompent en effet avec le caractère coordonné des négociations de branche, mais surtout avec un « corporatisme de l'offre », visant la modération salariale et la préservation de la compétitivité du secteur exportateur au sein de la métallurgie. C'est cette coordination par la métallurgie que refuse désormais ces fédérations, non sans un certain succès. Ce recul du *leadership* de la métallurgie dans les négociations se reflète aussi dans la réflexion programmatique. Si presque toutes les fédérations syndicales sont très liées au Parti social-démocrate (encadré 2) et se sont inscrites dans la division du travail évoquée par Anton Pelinka, la métallurgie est son bastion. L'affaiblissement relatif de la métallurgie, la montée en puissance du GÖD et du GPA et leur basculement vers un répertoire d'actions autonomes et plus conflictuelles érode les liens organiques des syndicats avec les partis politiques et la traditionnelle division entre questions salariales et conditions de travail d'un côté, et dimensions programmatiques de l'autre.

La question climatique au congrès, reflet de l'évolution des rapports syndicats-partis

Le document d'orientation de l'ÖGB est révélateur de la tension sur l'avenir de la relation du syndicat avec les partis politiques en général, et la social-démocratie en particulier (Tálos, Hinterseer, 2019). Celle-ci se manifeste très visiblement dans le premier chapitre dédié à la question du changement climatique qui remonte au cœur des préoccupations syndicales, du moins dans le discours que l'ÖGB produit sur elle-même.

Jusqu'ici, cette question était reléguée aux marges de la réflexion syndicale, non

parce qu'elle était considérée comme peu importante, mais parce qu'elle était perçue comme relevant du ressort des partis politiques. En 2018, elle est ainsi réduite à trois pages dans la partie « infrastructures » du deuxième chapitre, « Redresser l'économie, créer du travail et partager ». Pour l'essentiel, l'ÖGB se contente de revendiquer « l'inclusion des partenaires sociaux et d'expertes et experts de la société civile (ONG) dans la planification de la protection du climat » et « l'inclusion des comités d'entreprise dans le développement de stratégies pour une transition vers une société post-énergies fossiles au niveau de l'entreprise », sans développer de stratégie propre. Celle-ci est laissée au gouvernement, l'ÖGB se limitant à formuler quelques grands principes d'action comme « la mise en place de critères sociaux pour les subventions des "emplois verts" » et « la mise en place de définitions et de critères d'évaluation afin que les "emplois verts" soient avant tout des emplois à plein temps et à haute valeur ».

Dans le document de 2023, la place dévolue à cette question a considérablement augmenté (15 pages sur 150 contre une poignée de paragraphes en 2018). En dépit de cette place d'honneur, les tensions autour de cette évolution sont clairement formulées dès les premières lignes qui affirment que « nous devons passer à l'offensive et développer nous-mêmes des concepts et des solutions » ; puis, immédiatement après, rappellent la division du travail entre syndicats et partis et affirment que « ce n'est pas notre tâche de planifier une meilleure politique énergétique et pour le climat. Nous devons porter la revendication que cette politique se fasse en tenant compte des intérêts des actifs et des salariés. En tant que mouvement syndical, nous n'aurons de cesse de nous dresser

face au gouvernement et au patronat pour que la dimension sociale – par exemple une juste répartition et l'égalité des chances comme base d'une bonne vie pour tous et toutes – soit effectivement prise en compte dans les mesures planifiées. [...] Notre rôle dans ce domaine est que chaque étape [décidée par le gouvernement] soit accompagnée des mesures de politiques syndicales adéquates. »

La tension entre ce rôle subordonné d'accompagnement et la volonté de développer des concepts et une stratégie propres se manifeste dans les deux sous-parties qui constituent le premier chapitre. La première comprend une série de revendications pour l'accompagnement de la transition qui est prise comme exogène ; la seconde comporte une ébauche de stratégie de transformation sociale fondée sur deux axes : la propriété publique des entreprises et une politique du logement fondée sur le concept de « concentration résidentielle ».

Subventions à la réduction du temps de travail et garantie d'emploi par l'État pour accompagner le changement

Parmi les mesures d'accompagnement, l'ÖGB réitère sa revendication d'intégrer des critères sociaux et écologiques pour l'octroi des subventions publiques, à commencer par des garanties d'emploi et de localisation par les entreprises subventionnées. Elle réitère aussi sa revendication d'une intégration des partenaires sociaux¹³ et des conseils d'entreprise dans la détermination des stratégies

des entreprises et des mesures d'accompagnement des effets de ces stratégies, au niveau de l'entreprise comme aux différents niveaux politiques. À cette fin, elle prône la création d'une agence de la transition juste (Just Transition Agentur) pour l'accompagnement des organisations syndicales et des conseils d'entreprise sur ces questions.

Pour les secteurs affectés par les politiques d'adaptation au changement climatique ou par la sortie progressive des énergies fossiles, l'ÖGB revendique, à côté d'une réduction générale du temps de travail sans perte de salaire, une réduction spécifique du temps de travail dans les secteurs les plus touchés afin de répartir la masse de travail en réduction sur un nombre de salariées aussi large que possible. Pour celles et ceux qui doivent changer de secteur, l'ÖGB revendique deux nouvelles mesures : une garantie d'emploi étatique et une forte extension de la prime de solidarité (Solidaritätsprämien) ou en tout cas de sa logique.

Actuellement, une entreprise peut proposer à ses salarié·es de réduire leur temps de travail de manière volontaire et de recevoir une compensation égale à 50 % du salaire perdu par l'Arbeitsmarktservice (Service du marché de l'emploi, l'équivalent autrichien de Pôle emploi), de sorte que pour une réduction de deux heures du temps de travail, le ou la salarié·e ne perde qu'une heure de salaire. En échange de cette « prime de solidarité », l'entreprise s'engage à créer des emplois couvrant l'intégralité des réductions du temps de travail et à embaucher des chômeurs et chômeuses de longue

13. Si ce terme fait débat en France, il a valeur constitutionnelle en Autriche. La Constitution qualifie ainsi l'ÖGB, son pendant patronal, l'Industriellenvereinigung (Association industrielle) et les deux institutions corporatives gérées respectivement par les représentantes et représentants élu·es des salarié·es et du patronat, l'Arbeiterkammer (Chambre des travailleurs) et la Wirtschaftskammer Österreichs (Chambre économique de l'Autriche), dont les rôles respectifs sont précisément définis.

durée (Hohner *et al.*, 2021). L'ÖGB propose de généraliser ce système sans passer nécessairement par la case chômage, *a fortiori* de longue durée, en permettant aux salarié-es des secteurs concernés par une réduction structurelle de l'emploi liée à la transition écologique d'en bénéficier.

Ainsi, les mesures d'accompagnement au changement climatique de l'ÖGB qui viennent renforcer les revendications habituelles en termes de formation¹⁴ sont conçues comme une fusée à quatre étages pour faire face au déclin de l'emploi dans certains secteurs : la réduction générale du temps de travail ; une réduction spécifique du temps de travail pour les secteurs en déclin ; la prime de solidarité pour permettre le passage d'un secteur à l'autre sans passer par la case chômage ; une garantie publique d'emploi.

Quoiqu'intitulée « Lignes directrices pour une transition juste », la première partie du chapitre consacré au changement climatique ne contient que des mesures d'accompagnement. Celles-ci prennent cependant un caractère systémique qui n'était pas présent dans le passé.

Un programme de transformation sociale fondé sur l'appel au développement de la propriété publique

La première partie du document d'orientation s'achève par la remarque que « les syndicats travaillent depuis des décennies

à des revendications et des propositions qui constituent une solution à la crise climatique. Ces revendications doivent maintenant être mises à la disposition d'autres initiatives en lien avec le climat de manière synthétique. » La seconde partie s'attache alors à réarticuler les différentes revendications syndicales en lien avec le changement climatique et, de fait, présente une ébauche de réflexion systémique.

Celle-ci s'articule autour de trois domaines qui sont liées de manière claire : l'énergie, les infrastructures et le logement. Ces trois domaines, qualifiés de « nécessaires à l'existence » (*Daseinsvorsorge*)¹⁵, sont considérés comme « n'étant pas faits pour le marché libre », ce qui rompt avec la formule du texte de congrès de 2018 qui appelait « à contrôler les mécanismes du marché libre » dans ces secteurs. Désormais, l'ÖGB appelle à la socialisation de ces trois domaines qui doivent être « organisés, dirigés et gérés par la puissance publique », comme le formule le chapitre 5, « Localisation industrielle et économique », qui détaille la stratégie industrielle de l'ÖGB.

Pour l'ÖGB, la reprise en main par la puissance publique ne peut cependant pas être une simple nationalisation (municipalisation/« régionalisation ») : ces entreprises doivent être gérées différemment et non dans le seul but de maximisation du profit qui s'impose actuellement aux entreprises publiques selon la loi sur les actions (*Aktiengesetz*). Là encore, cette affirmation

14. Sous le terme « d'offensive de formation », l'ÖGB revendique davantage de moyens pour la formation professionnelle et exige qu'elle donne droit, tout comme la formation initiale, à un bonus pour la retraite. Les différentes mesures reproduisent largement (et souvent mot pour mot) les passages du programme de 2018. Quoique celles-ci mériteraient leurs propres développements, elles ne constituent pas une nouveauté et dépassent largement le champ de cet article. Surtout, le texte les relie peu à la question climatique.

15. Le chapitre 5 ajoute à cette catégorie la santé, le médico-social, la formation, l'approvisionnement en eau, les déchets, les eaux usées et les transports en commun.

marque une inflexion par rapport au texte d'orientation de 2018 : l'ÖGB y appelait au respect de l'intégralité de la loi sur les actions qui impose comme objectif fondamental la maximisation du profit, mais à condition que la viabilité de l'entreprise ne soit pas menacée. L'ÖGB exigeait alors que « comme la loi sur les actions le prévoit, le conseil d'administration/la direction prennent également en compte les intérêts des propriétaires et ceux des salarié-es et de la société. »

Pour les entreprises productrices d'énergie, l'ÖGB met au cœur de son programme la revendication, élaborée au début de la guerre en Ukraine, de mise à disposition à prix réduits et fixés par un conseil de régulation paritaire d'une certaine quantité d'énergie par ménage correspondant aux besoins fondamentaux. Cette mesure est mise en œuvre par le gouvernement fédéral de manière temporaire jusqu'en 2024 sous le nom de « frein à la hausse des prix de l'électricité » (Strompreisbremse) (Guillas-Cavan, 2022b). Pour l'ÖGB, elle devrait être pérennisée, étendue à l'ensemble des sources d'énergie (gaz et réseaux de chaleur¹⁶) et renforcée puisqu'actuellement, le gouvernement ne prévoit une limitation des prix que jusqu'à un certain niveau. Au-delà, les ménages doivent payer la différence entre le prix maximal encadré et le prix de marché réel.

Par-delà ces secteurs « nécessaires à l'existence », l'ÖGB appelle l'État fédéral et les *Länder* à adopter « une politique active de développement de leurs capacités d'organisation de la vie économique »

dans l'intérêt de la population. Pour l'ÖGB, celle-ci doit passer par des prises de participation en contrepartie des subventions et aides publiques aux entreprises. La confédération appelle les pouvoirs publics dans leur diversité (État fédéral, États fédérés, communes) à devenir actionnaires de l'ensemble des entreprises stratégiques ou importantes du pays, du *Land* ou de la commune en élaborant des critères pour déterminer si la puissance publique doit être actionnaire minoritaire, « stratégique » (minoritaire mais déterminant), majoritaire ou à 100%. Ici, l'inflexion est encore plus claire par rapport au document de 2018 qui se contentait d'appeler « à ne pas privatiser davantage ».

Avec cette revendication, l'ÖGB renoue avec ce qui fut longtemps le cœur de la politique du SPÖ, qui avait conduit l'Autriche à être le pays d'Europe de l'Ouest où la part des entreprises nationalisées dans le PIB était la plus élevée¹⁷ (Korom, 2012). Si cette ambition est désormais portée par le syndicat qui, traditionnellement, considérait qu'elle dépassait ses prérogatives, il n'en demeure pas moins que sa mise en œuvre dépend d'une réorientation du SPÖ (et de sa victoire). De ce point de vue, cette ébauche d'un programme de transformation sociale peut être vue moins comme une vision autonome que comme une tentative de peser dans les débats internes du parti, dont le nouveau président, Andreas Babler, très proche du mouvement syndical, se présente comme « un marxiste » s'inscrivant dans « l'austromarxisme » du SPÖ, sans toutefois renouer avec la tradition de nationalisations de cette dernière (Henkel-Waidhofer, 2023).

16. Les réseaux urbains de chauffage sont souvent liés à des unités de biomasse, de méthanisation ou à des centrales thermiques dont ils récupèrent la chaleur produite lors de la production d'électricité. Ils sont particulièrement développés en Autriche.

17. Cette part était montée jusqu'à 25 % du PIB dans les années 1980.

Replacer la question du logement et l'aménagement du territoire au cœur d'une réflexion globale

Le cœur de la réflexion autonome en termes de réponse au changement climatique se situe dans les infrastructures, et s'exprime à travers la revendication d'une « planification de l'espace unifiée et centralisée pour toutes les décisions concernant la politique environnementale, climatique, de construction de logement et de mobilité ». Ce lien qui est établi entre les infrastructures de transport, la politique de mobilité et de logement, se manifeste dans le soutien aux « structures de concentration » (*Siedlungsstrukturen*) liant « habitations, travail, lieux de formation, de loisir et infrastructure de santé dans un temps et une distance raisonnable », ce qui passe « par une politique de diminution des terres consacrées aux activités humaines, à commencer par celles consacrées aux activités d'habitation. »

On retrouve ici la centralité de la question du logement pour la social-démocratie (Vollmer, Kadi, 2018 ; Guillas-Cavan, 2021), désormais elle aussi directement portée par le mouvement syndical. À cette fin, l'ÖGB revendique davantage de moyens pour la construction de logements sociaux, communaux ou « d'intérêt général¹⁸ », « une taxe sur les logements privés vides » et « une augmentation des loyers indexée sur l'inflation tant que celle-ci est inférieure à un certain pourcentage¹⁹ ».

Plus fondamentalement, l'ÖGB revendique que tous les logements de plus de 30 ans soient considérés comme des logements anciens, c'est-à-dire soumis aux mêmes conditions tarifaires que les logements sociaux, ce qui, pour l'heure, ne s'applique qu'aux logements construits avant 1945 à Vienne. Elle demande aussi que l'intégralité des terrains constructibles vierges soit mise à disposition de la puissance publique, c'est-à-dire que les communes activent « l'état d'urgence résidentiel » (*Wohnungsnotstand*) prévu par la loi d'approvisionnement foncier (*Bodenbeschaffungsgesetz*) de 1974 qui leur permet d'acheter ou d'exproprier les propriétaires à un prix réglementé. Cette loi a été activée pour la première fois en juillet 2022 à Innsbruck par le SPÖ²⁰. Le débat a depuis aussi été ouvert à Salzbourg par le KPÖ²¹. À Vienne, la réforme du Règlement de la construction de la municipalité (*Bauordnung*) s'inscrit dans le même esprit en imposant aux propriétaires privés la construction de deux tiers de logements d'intérêt général sur les parcelles encore disponibles (Guillas-Cavan, 2021).

L'ÖGB prend donc position dans ce débat qui relève traditionnellement du champ d'action des partis politiques. De surcroît, elle va plus loin que les partis qui débattent d'activer l'état d'urgence résidentiel dans les capitales régionales en proposant de l'étendre à l'ensemble du territoire et de planifier la concentration dans les villes de plus petite taille, avec trois objectifs : faire en sorte que les individus aient moins souvent à recourir

18. Les logements dits « d'intérêt général » (*Gemeinnützliche Bauvereinigungen*) font partie des logements sociaux. Le loyer correspond au coût réel de la construction étalée sur une durée prédéfinie (en général 30 ans) puis, une fois l'amortissement réalisé, à un prix réglementé très faible, inférieur même au prix du mètre carré dans les logements sociaux communaux (Guillas-Cavan, 2021).

19. Si l'inflation dépasse un certain niveau, les propriétaires (privés ou publics) doivent renoncer à une partie de leur profit.

20. M. Putschögl, « Enteignung: Das Innsbrucker Experiment », *Der Standard*, 18. August 2022, <https://bit.ly/3qGvK3x>.

21. S. Ruep, « Der Notstand beim Wohnen ist in Salzburg längst real », *Der Standard*, 4. April 2023, <https://bit.ly/3E9N1Wa>.

à la voiture ; éviter que seul le prix guide les choix locatifs des ménages, ce qui « conduit à des rapports d'habitation non optimaux pour les revenus modestes, [contraints d'habiter] par exemple le long de routes très fréquentées et [exposés] à davantage de maladies respiratoires » ; enfin, « réduire les mesures d'adaptation au changement climatique (rénovation thermique, climatisation [*sic!*]). »

Ces deux notions de « rapports d'habitation » et de « structures de concentration » unissent dans une même réflexion la politique industrielle de (re-)localisation des activités, les investissements publics dans les transports ou les infrastructures sociales comme celles de santé, ainsi que la politique du logement pour laquelle l'ÖGB développe d'importantes ambitions.

Conclusion

Le programme issu du 20^e congrès de l'ÖGB présente une série d'inflexions dans la réflexion syndicale. Plus encore, il voit l'ÖGB s'aventurer dans ce qui était jusqu'ici considéré comme la chasse gardée des partis politiques, à commencer par le SPÖ. Le programme de transformation sociale que développe la confédération rompt avec la tradition syndicale de cantonnement à des revendications immédiates. Cela peut en partie être interprété comme une pression

faite sur la direction du SPÖ dans un moment où une réorientation interne du parti semble possible. Certains éléments dessinent toutefois les contours d'une ébauche holiste proprement syndicale qui s'articule autour de la question du logement et de l'aménagement du territoire.

Cette incursion dans ce que la tradition française issue de la Charte d'Amiens qualifierait de « seconde besogne du syndicalisme » se nourrit aussi d'évolutions internes au mouvement syndical, marqué par la montée en puissance des fédérations des services publics et privés, le GÖD et le GPA, qui sont parvenues à stabiliser le nombre de syndiqué-es, et même à initier une dynamique de croissance depuis 2016, modeste mais durable malgré le coup d'arrêt lié à la pandémie. Cette montée en puissance se fait au détriment des fédérations de l'industrie (PRO-GE) et des entreprises nationalisées (GPF) et entraîne un affaiblissement relatif de la social-démocratie au sein du syndicat. Mais surtout, elle repose sur un renouvellement du répertoire d'actions syndical avec une montée de la conflictualité qui fait la preuve de son efficacité pour les salarié-es de ces secteurs. L'autonomie d'action syndicale entraîne des hausses de salaires importantes et renforce ces fédérations, initiant une dynamique qui prend quelque distance avec l'encastrement des syndicats dans le système politique partisan.

Sources :

- Astleithner F., Flecker J. (2017), « From the golden age to the gilded cage? Austrian trade unions, social partnership and the Crisis », in Lehndorff S., Dribbusch H., Schulten T. (eds.), *Rough Waters: European Trade Unions in a Time of Crises*, Brussels, ETUI, p. 173-196, <https://goo.gl/WGT5BQ>.
- Bastecky A. (2009), *Die Unabhängigen im ÖGB, ÖGB*, Wien.
- Dufour C. (2009), « Autriche : élections aux chambres du travail, congrès de l'ÖGB, difficultés des négociations », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 119, juillet, p. 1-10, <https://bit.ly/3OMkoDi>.
- Gallas A. (2018), « Class power and union capacities: A research note on the power resources approach », *Global Labour Journal*, vol. 9, n° 3, p. 348-352, <https://doi.org/10.15173/glj.v9i3.3712>.
- Glassner V., Hofmann J. (2023), « Austria: Trade unions in a world of “contested stability”? », in Waddington J., Müller T., Vandaele K. (eds.), *Trade Unions in the European Union. Picking up the Pieces of the Neoliberal Challenge*, Brussels, PIE-Peter Lang, p. 93-129, <https://bit.ly/3qwYMCR>.
- GPA (2020), *Zeit für mehr Gerechtigkeit*, Berichtsheft für GPA-Bundesforum, ÖGB, Wien, <https://docplayer.org/218923732-Gpa-bundesforum-berichtsheft.html>.
- Graber M. (2023), « Histoire et actualité de l'inflation en Autriche », *Économie & Politique*, n° 830-831, à paraître.
- Guillas-Cavan K. (2017), « Autriche : le conseil d'entreprise au cœur des stratégies de resyndicalisation », n° spécial, « Renouveau syndical : enjeux, stratégies et pratiques », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 160, décembre, p. 70-84, <https://goo.gl/Xo9Wvp>.
- Guillas-Cavan K. (2021), « Autriche : le logement social à Vienne : un modèle original à la croisée des chemins », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 173, mars, p. 17-32, <https://bit.ly/3OIcr1Y>.
- Guillas-Cavan K. (2022a), « Autriche : les négociations salariales de l'automne 2021, entre offensive syndicale et affaiblissement de la coordination entre branches », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 177, mars, p. 36-53, <http://bit.ly/3tmYuw5>.
- Guillas-Cavan K. (2022b), « Autriche : pas de raison de se retenir dans la négociation salariale ? », n° spécial, « Les salaires au piège de l'inflation : quelles mesures publiques, quel renouveau des revendications ? », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 180, décembre, p. 101-122, <https://bit.ly/3YPxVP3>.
- Henkel-Waidhofer J. (2023), « Neuer SPÖ-Chef Andreas Babler : Ein Austro-Marxist », *Kontext*, n° 636, 7. Juni, <https://bit.ly/3YFXHVP>.

- Hohner A., Ulreich S., Wich T. (2021), « Die Solidaritätsprämie als verpasste Chance? », *Arbeit&Wirtschaft Blog*, 20. April, <https://awblog.at/solidaritaetspraemie-als-verpasste-chance/>.
- Kahmann M. (2019), « Allemagne : partenariat sans conflit ? Conflit sans partenariat ? Un débat sur l'état des relations professionnelles », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 165, mars, p. 19-33, <http://bit.ly/2OH8bEC>.
- Korom P. (2012), « Kein Ende der "Österreich AG"? Über die Beständigkeit eines koordinierten Unternehmensnetzwerkes in Zeiten von Privatisierung und Internationalisierung », *Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft*, vol. 41, n° 2, p. 141-160, <https://oezp.at/index.php/OEZP/article/view/1419>.
- Oberhuber F., Holzer A., Ogris G., Zandonella M. (2014), « Arbeiterkammerwahlen in Österreich 1949–2014 », *Sozialwissenschaftliche Rundschau*, vol. 54, n° 4, p. 385-401, <https://bit.ly/3OGjMyZ>.
- Pelinka A. (1980), *Gewerkschaften im Parteienstaat. Ein Vergleich zwischen dem Deutschen und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund*, Berlin, Duncker und Humblot.
- Schmalz S., Dörre K. (2014), « Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens », *Industrielle Beziehungen*, vol. 21, n° 3, p. 217-237, <https://www.jstor.org/stable/24330817>.
- Schneeweiss C. (2008), *Baustelle(n) Mitgliedergewinnung: Organisationsstärkung durch neue Organisationsstrategien?*, Thèse de doctorat non publiée, Université Marc Bloch, Strasbourg.
- Streiter R. (1989), *Österreichs kommunistische Gewerkschafter in der 2. Republik*, Wien, Verlag des ÖGB.
- Tälös E., Hinterseer T. (2019), *Sozialpartnerschaft. Ein zentraler politischer Gestaltungsfaktor der Zweiten Republik am Ende?*, Wien, Studien Verlag.
- Traxler F., Pernicka S. (2007), « The State of Unions: Austria », *Journal of Labor Research*, vol. 28, n° 2, p. 207-232, <https://doi.org/10.1007/BF03380043>.
- Visser J. (2019), *Trade Unions in the Balance*, ILO ACTRAV Working paper, October, http://www.ilo.org/actrav/pubs/WCMS_722482/lang--en/index.htm.
- Vollmer L., Kadi J. (2018), « Wohnungspolitik in der Krise des Neoliberalismus in Berlin und Wien: Postneoliberaler Paradigmenwechsel oder punktuelle staatliche Beruhigungspolitik? », *PROKLA*, vol. 48, n° 191, p. 247-264, <https://doi.org/10.32387/prokla.v48i191.83>.