

Les syndicalismes européens dans la crise : cas allemands et français

(Compte rendu)

Si lorsqu'on parle de syndicalisme allemand on est souvent renvoyé aux secteurs de production stratégiques tels que celui de l'automobile, Heiner Dribbusch et Steffen Lehndorff, tiennent à souligner d'emblée l'importance du secteur des services pour comprendre les dynamiques du syndicalisme contemporain. Or, dans ces deux secteurs, le syndicalisme prend des formes différentes, ce qui conduit les auteurs du chapitre « [Two world of unionism ? German manufacturing and service unions since the Great Recession](#) » à parler de deux mondes syndicaux.

Après une présentation du paysage syndical allemand (faire un renvoi au ppt ?), dominé par le DGB (Confédération allemande des syndicats), il est question de l'évolution du taux d'adhésion (ppt ?) et de sa répartition selon les secteurs. Le taux de syndicalisation demeure très élevé chez les ouvriers et dans les branches des grandes sites industriels, il est plus faible dans les PME et dans les services. Très importants dans le contexte allemand, les conseils d'établissement demeurent des piliers fondamentaux du pouvoir syndical. Concernant la négociation collective, on peut constater que le taux de couverture de la négociation collective est en baisse, avec moins d'un tiers de salariés du privé sont couverts par une convention collective. Pour comprendre les difficultés auxquelles le syndicalisme doit faire face, le cas du site de production BMW de Leipzig est présenté. Celui-ci permet d'éclairer l'hétérogénéité des situations d'emploi des travailleurs qui partagent un même espace de travail (slide 10 ?). Moins de la moitié des travailleurs résulte embauchée directement par BMW, alors que les restant 56% sont des travailleurs intérimaires ou d'entreprises sous-traitantes.

Alors que la période précédant la crise de 2008 est marquée par des échecs pour le syndicalisme allemand, la grande crise ouvre un tournant politique favorable pour les organisations syndicales. On observe une augmentation des salaires et une implication directe des organisations syndicales, voir le cas du IG Metal, dans la gestion de la crise. Le syndicat Ver.di organise une grève importante dans les écoles maternelles, en couvrant un rôle important dans la gestion de la crise au niveau national. 4 campagnes syndicales sont alors menées : sur le salaire minimum, sur la régulation du travail intérimaire, sur la valorisation des services sociaux et sur le choix individuel des RTT. Les pratiques syndicales déployées pour ces campagnes sont le résultat d'une combinaison entre des stratégies s'inspirant de l'organizing (mettre lien article Marcus Chronique ?) et la négociation collective.

En conclusion les auteurs reviennent sur deux des thématiques qui constituent le cœur des réflexions syndicales à l'heure actuelle : le fait de garantir un service public de qualité et la manière dont ils vont pouvoir traiter la question du tournant écologique dans l'industrie.

Le concept de puissance syndicale est au cœur de l'intervention de Jean-Marie Pernot qui présente la situation du syndicalisme français contemporain (« [France's trade unions in the aftermath of the crisis](#) »). A la différence de ce qu'on a observé pour l'Allemagne, en France la récession de 2008 ne représente pas un moment de rupture avec le passé.

Débutées au milieu des années 1980, les politiques néolibérales ont connu une accélération dans les dernières années (notamment sous la présidence Macron). La division des organisations syndicales est pointée comme l'un des éléments de faiblesse du syndicalisme français. La stratégie coordonnée de négociation a fait de celle-ci un outil de gestion patronale dans un contexte où le syndicalisme à la base s'est vu plutôt assigné à l'entreprise où il assure une fonction de gestion de l'ajustement compétitifs des entreprises. L'auteur explique que les syndicats français sont en quelques sortes absorbés d'une part, au sommet, par des gouvernements qui les embarquent dans leurs politiques publiques et d'autre part, à l'échelle de l'établissement, dans un « dialogue social » piloté par le management. L'apparente

abondance des accords sociaux masque en effet un contenu assez pauvre et très éloigné d'un véritable compromis social.