

Les syndicats dans le capitalisme financier européen

Le cas allemand

Retour de l'État et des syndicats ? ¹

HANS-JÜRGEN URBAN,
chercheur à IG Metall

Dans le modèle européen de l'emploi, les États et les syndicats jouent un rôle clé. Mais la capacité d'action des uns et des autres a semblé défaillante depuis quelque temps. Dans notre recherche, nous partageons un large consensus : la pression pour changer résultant de la transition vers un capitalisme financier déréglementé les a acculés à la défensive. C'est vrai pour les États-providence comme pour les syndicats. Cependant, avec la crise mondiale du capitalisme financier, un retour politique de l'État et des syndicats a semblé possible. De nombreux États ont montré une capacité d'action qu'on ne leur prêtait plus. Les programmes conjoncturels, l'intervention sur les droits de propriété capitalistes et des mesures de restructuration du secteur financier ont marqué un

nouvel interventionnisme d'État, que les gouvernements de tous bords ont pratiqué. Dans le même temps, le dialogue social a retrouvé de l'importance dans les politiques étatiques de gestion de la crise. Dans certains pays, la réduction des heures de travail, les mesures de modération salariale et la flexibilité des contrats de travail ont été adoptées, avec des mesures législatives et des mécanismes de compensation de la part des États. Dans ce contexte, et grâce à ces interventions négociées, des entreprises et donc des emplois ont pu être sauvés. Dans les arènes politiques, on a vu ainsi des syndicats prêts à coopérer avec des dirigeants politiques qui l'étaient aussi. Les syndicats ont pu exercer une certaine influence à travers ces pactes sociaux. Ce fut le cas par exemple en Allemagne, dont le modèle de gestion de la crise est traité dans la suite de cet article. Les syndicats allemands ont eu une part déterminante dans ce qui a été qualifié de « miracle

1. Ce texte est une version abrégée de mon article : « Zwischen Krisenkorporatismus und Revitalisierung. Gewerkschaftspolitik im europäischen Finanzmarktkapitalismus » in Lehndorff, Steffen (dir.), *Europa vor einem verlorenen Jahrzehnt ? Länderstudien und Politikanalysen zum Triumph gescheiterter Ideen*, Hamburg i. E. Pour la version anglaise, voir : « Crisis corporatism and trade union revitalisation in Europe », in Lehndorff, Steffen (2012) (Hrsg. : *A triumph of failed ideas. European models of capitalism in the crisis*. Brussels, S. 199-222.

allemand du marché du travail », qui a permis de stabiliser les emplois, les entreprises et la création de valeur dans le secteur industriel, bien que l'effondrement de la production et des commandes ait été particulièrement dramatique. Ces mesures ont suscité un débat sur une renaissance des syndicats, avec une nouvelle attention dans les milieux de la recherche et chez les élites sociales.

Dans la suite de cet article, nous montrerons que ces arrangements caractéristiques d'un corporatisme de crise national ont eu un coût élevé mais ont aussi créé des opportunités pour des syndicats affaiblis politiquement. On peut douter cependant de l'idée selon laquelle les nouveaux pactes sociaux constitueraient un cadre institutionnel adéquat pour une revitalisation durable des syndicats. Une stratégie autonome semble plus prometteuse, mais elle présuppose un renouvellement des ressources dont le syndicat tire son pouvoir et un renforcement de sa capacité négociatrice.

Ressources de pouvoir et revitalisation des syndicats

La situation des syndicats dans la crise est depuis longtemps étudiée par les chercheurs en Allemagne. Mais ils se sont peu intéressés aux choix et aux conditions d'une renaissance syndicale. Peu à peu, cependant, ils ont été influencés par une nouvelle tendance de la recherche syndicale internationale, appelée *Strategic Unionism-Approach* et dont les travaux se constituent peu à peu en branche distincte de la recherche, les *Labor Revitalisation Studies*. Selon les hypothèses sous-jacentes à cette approche, les syndicats sont dans une situation ouverte, indéterminée, y compris dans le capitalisme financier. Les contextes économiques, sociaux et culturels structurent

un espace de possibles, avec des opportunités diversifiées. Comment choisir entre différentes options stratégiques et développer des pratiques innovantes ? Cela dépend d'une analyse réaliste du contexte de la négociation, de stratégies de négociation adaptées aux problèmes et d'une capacité suffisante d'imposer ses vues.

Savoir si les options de négociations disponibles sont crédibles en fin de compte est une question de pouvoir. Le pouvoir peut être compris comme la capacité des individus et des organisations à réaliser leurs intérêts de classe. Il faut distinguer le pouvoir structurel des travailleurs organisés de leur pouvoir organisationnel. Le premier vient de la position des salariés sur le marché du travail et dans le processus de production. Le pouvoir organisationnel, en revanche, vient du regroupement des salariés dans des organisations collectives, où les syndicats peuvent être considérés comme des acteurs clés dans la représentation de leurs intérêts. Le débat sur le pouvoir institutionnel a permis d'introduire une autre dimension du pouvoir syndical. Celle-ci se fonde sur la position des syndicats dans les dispositifs institutionnels de l'État-providence. Elle est basée sur le rapport de force entre l'État, le capital et le travail. La communication constitue une quatrième dimension du pouvoir syndical, un « *soft power* ».

Les syndicats et la crise du capitalisme financier

Les syndicats ont perdu à tous points de vue dans le passage au capitalisme financier dérégulé. Même si la situation dans les divers pays varie selon les contextes politico-économiques et institutionnels, les syndicats ont affronté la crise en situation de faiblesse.

Un modèle de « réussite » et son coût : le cas de l'Allemagne

Ce fut également le cas en Allemagne. Pourtant, la manière dont l'Allemagne a réagi à la crise est considérée comme un succès. Au cœur de cette réussite se trouverait l'enrôlement des syndicats dans la stratégie de crise de l'État. Celle-ci a visé la stabilisation de l'emploi industriel et de la création de valeur, mais aussi l'allègement des charges des entreprises. Elle a renoncé à faire payer aux acteurs des marchés financiers le coût de la crise. L'offre faite aux syndicats a d'abord surpris car elle est venue d'une coalition gouvernementale dirigée par les conservateurs. La politique dite « Agenda 2010 » du gouvernement précédent dirigé par les sociaux-démocrates, et sa volonté de confrontation avec les syndicats, semblaient confirmer la thèse du décrochage entre les syndicats et la social-démocratie et mettre fin au corporatisme allemand². Mais avant même les élections fédérales de 2009, les annonces politiques de la grande coalition laissaient entrevoir la volonté de regagner la faveur des syndicats. Un *lobbying* inversé, en quelque sorte. Alors que dans le *lobbying* classique, les associations de la société civile cherchent à défendre les intérêts qu'elles représentent en influençant les décisions de l'État, le nouveau *lobbying* se caractérise par une influence en sens inverse. L'initiative est venue des partis politiques et des représentants du gouvernement. Une telle stratégie semblait d'abord intéresser les partis sociaux-démocrates et leurs représentants au gouvernement.

2. Dans ce texte, il faut entendre le corporatisme comme une forme de participation des groupes sociaux (ici les syndicats de salariés et les organisations d'employeurs) aux décisions politiques qui les concernent. (Note du traducteur)

La révélation du partenariat privilégié entre la social-démocratie et les syndicats leur a cependant fait du tort, comme le montrent beaucoup d'études d'opinion et de résultats d'élections. Mais avec la chancelière Angela Merkel, on a pu assister à la « social-démocratisation » de la CDU et son repositionnement vers le centre, accompagnés d'un retour du corporatisme. Le résultat a été une réévaluation des syndicats comme ressource potentielle pour soutenir ses propres stratégies politiques et stabiliser les majorités politiques (c'est la fonction *Vote Seeker*). Sous la pression de la crise et des risques de contradictions avec les politiques de crise, l'inversion du *lobbyisme* est apparue comme le cœur d'un pacte social tripartite de crise, au-delà des partis.

Le bilan de la réponse allemande à la crise n'est pas facile à dresser du point de vue des syndicats. Côté positif, on peut noter une certaine stabilisation de l'emploi total et une meilleure image des syndicats dans l'opinion publique. Manifestement, le nouveau pacte social imposé par la crise a ouvert aux syndicats des canaux d'influence qu'ils ont su utiliser à leur bénéfice. Mais un bilan doit intégrer aussi les coûts. La « sécurisation de l'emploi » s'est traduite par la réduction du temps de travail total, avec des pertes d'emplois et des concessions importantes sur les salaires et les normes de travail et de rendement. À côté de faibles augmentations des salaires nominaux, on a pu noter des tendances au prolongement de la validité des accords et des retards dans l'entrée en vigueur des augmentations de salaires. Il y a eu également davantage de primes forfaitaires, qui pèsent sur les futures augmentations de salaire. Dans le même temps, la sécurisation de l'emploi a été accompagnée d'une restructuration

forcée des entreprises, avec intensification du travail et des effets sur la santé des salariés. Cette politique ne répondait pas aux demandes essentielles des syndicats pour sortir de la crise. Parmi celle-ci on peut citer la revendication d'IG Metall d'un fonds d'investissement public. Il aurait dû être alimenté par un prélèvement sur les patrimoines privés et constituait une intrusion dans le régime de propriété. Il n'a pu être mis en place.

On peut le comprendre en examinant le pacte social allemand du point de vue du pouvoir des acteurs en présence. Les systèmes de négociation corporatistes reposent sur le principe de l'échange. Dans ce cadre, les gains vont de pair avec les concessions. La logique interne de la négociation agit comme un filtre pour les revendications, qui élimine les revendications de l'un des acteurs si elles entrent trop fortement en conflit avec les intérêts des autres. Les exigences qui finissent par s'imposer dépendent aussi de l'habileté négociatrice et des règles institutionnelles de l'échange, mais en fin de compte aussi du pouvoir de négociation. Le pacte social allemand a suivi cette logique. Cela a été le cas pour garder la main-d'œuvre (par exemple, par le travail de courte durée) ou pour relancer la production (par exemple, par la « prime à la casse »), qui étaient dans l'intérêt des syndicats et des organisations d'employeurs, ainsi que d'un gouvernement soucieux de soutien populaire. C'est la raison pour laquelle ils étaient prêts au compromis. La demande d'un fonds d'investissement public était différente. Elle ne se situait pas à l'intersection des intérêts de toutes les parties prenantes, ce qui rendait impossible un consensus entre les participants. Le fonds d'investissement public aurait conduit à une mesure structurelle, changeant les règles économiques de

l'intervention dans la crise, à quoi les syndicats et une partie de l'opinion publique auraient refusé de renoncer ensuite. Mais, cela entraînait manifestement en conflit avec les intérêts patrimoniaux, menaçait le pouvoir des associations patronales et les principes directeurs d'un gouvernement libéral sur le plan économique. Par conséquent, cette proposition n'a même pas été mise à l'ordre du jour des négociations.

Un nouveau corporatisme de crise ?

La revitalisation du partenariat social et des pactes sociaux dans la crise peut être considérée comme une nouvelle étape dans la métamorphose du corporatisme classique de l'ère sociale-démocrate keynésienne.

La recherche empirique sur les pactes sociaux montre des différences marquées selon les pays pour la signature d'accords corporatistes durant la phase précédant la crise, mais aussi des points communs. Les similitudes sont relativement indépendantes des contextes institutionnels et des traditions politiques. Les alliances caractéristiques du « corporatisme de concurrence » ont été décrites comme des « coalitions des faibles et des modérés », ce qui renvoie aux rapports de force et aux calculs stratégiques des acteurs. Les gouvernements affaiblis en raison de la mondialisation, de la volatilité électorale et du pouvoir de veto de certains acteurs, ne peuvent pas surmonter seuls les problèmes. Parallèlement, les syndicats ont eux-mêmes perdu du pouvoir de négociation, du fait de leurs effectifs en baisse et des changements dans l'économie et la politique, mais gardent un pouvoir minimum de mobilisation et donc une capacité de blocage. Ce qui a suscité des luttes internes fortes à propos de la participation aux pactes sociaux, les « modérés »

l'emportant sur les « radicaux » et fixant l'orientation stratégique des syndicats. La volonté de participer des organisations patronales a varié selon leurs attentes relatives aux résultats des pactes sociaux.

La crise du capitalisme financier a été à l'origine d'un nouveau contexte macroéconomique qui a redéfini les intérêts et les capacités des acteurs. C'est vrai d'abord pour les employeurs, en raison de la tendance à la baisse dans l'utilisation des capacités de production. Mais c'est également vrai pour l'État. Il existe des différences significatives entre le nouvel interventionnisme de l'État et l'époque de l'État-providence. Les nationalisations, les politiques conjoncturelles et les régulations pour corriger le marché ont été décidées sous la contrainte d'une crise financière et économique profonde et ont principalement servi à stabiliser l'économie et les places financières nationales. Dans le même temps, les objectifs visés ne pouvaient être atteints que par une coopération intensive des États-nations entre eux, ce qui a en retour limité leur capacité d'action individuelle. Et, finalement, les interventions *ad hoc*, qui ont permis de stabiliser la conjoncture et le système financier à travers de vastes programmes de dépenses et la compensation des pertes privées, ont sur-sollicité les capacités financières des États. La plupart de ces interventions dérogeaient non seulement aux limites du déficit et de l'endettement fixées par le Pacte de stabilité et de croissance, mais ont aussi aggravé la polarisation entre les États de la zone euro : alors que des pays comme l'Allemagne ont bénéficié de taux réduits pour refinancer leur dette souveraine et ont pu tirer parti des marchés financiers, d'autres pays ont vu croître de façon excessive leur déficit budgétaire à cause de l'augmentation exorbitante des taux.

Pour comprendre les arrangements issus de cette nouvelle configuration, nous proposons ici le concept de *corporatisme de crise*. En Allemagne, le nouveau corporatisme reste certes dans la tradition des arrangements corporatistes, mais diffère cependant des stades antérieurs. Le *corporatisme social* du capitalisme fordiste s'est développé avec des acteurs de force égale, ce qui conduisait à négocier un compromis de classe considéré alors comme « symétrique ». Dans ce cadre, les intérêts de tous les acteurs étaient pris en compte. L'État agissait comme État-providence corrigeant les marchés et les syndicats comme agents de répartition pour les salariés. La redistribution des flux de revenus générés par le marché était reconvenue comme une condition de la nécessaire solidarité. Le *corporatisme de la concurrence* qui a suivi s'est développé alors que le modèle fordiste du capitalisme d'État-providence faisait l'objet d'une pression interne et externe. La transnationalisation de l'économie a fait entrer l'option de délocalisation dans les stratégies d'action des entreprises et a ainsi renforcé leur pouvoir de négociation par rapport au gouvernement et aux syndicats. La redistribution en faveur des salariés a été subordonnée aux intérêts concurrentiels de l'entreprise. L'État, lui-même affaibli par rapport à l'économie, a déplacé ses activités d'une politique redistributive centrée sur la demande vers une politique de l'offre orientée vers la compétitivité. Dans les entreprises, la compétitivité a pris le pas sur la redistribution, les salariés ne pouvant bénéficier que des gains de compétitivité. Les représentants des entreprises et des syndicats ont adhéré à cette conception, les syndicats voulant apporter leur contribution à la survie des entreprises dans une compétition internationale devenue plus sévère.

L'alliance tripartite apparue au cours de la crise en Allemagne a des différences significatives avec le corporatisme social et le corporatisme de la concurrence, ce qui autorise à parler d'un corporatisme de crise. Tout d'abord, la crise aiguë du capitalisme financier crée un contexte macro-économique spécifique, qui diffère fondamentalement de celui de la phase de prospérité et change les intérêts et les capacités d'action des acteurs. L'État, les syndicats et les entreprises de l'économie réelle, sous le choc de la crise, se sont tous retrouvés sur la défensive devant les mécanismes des marchés financiers et la puissance des *lobbies* de leurs acteurs-clés. Le corporatisme de crise est une *alliance des faibles*, et les pactes sociaux d'entreprise ou nationaux doivent être compris comme des réponses dans l'urgence au choc de la crise. Cela a eu une influence sur les résultats. Certes, les intérêts professionnels des salariés permanents ont été sauvegardés avec un certain succès dans la phase aiguë de la crise. Mais la dégradation de la situation de la main-d'œuvre périphérique (surtout des employés temporaires), les concessions sur les rémunérations, les heures et les conditions de travail des salariés permanents, ainsi que le fait de renoncer à faire participer les acteurs des marchés financiers au coût de la crise, montrent que les intérêts des salariés sont restés largement subalternes dans cette alliance. Certes, comme toujours, la part des salaires dans la richesse produite a temporairement augmenté dans la phase aiguë de la crise, améliorant la position relative des salariés dans la redistribution. Cela n'est cependant pas dû à un regain de pouvoir des syndicats mais au recul rapide des profits dans l'économie réelle à cause de la crise. Bien que cette tendance se soit inversée dès

l'année 2010, les gagnants n'ont pas été les entreprises de l'économie réelle, comme dans les accords de la période du corporatisme de concurrence. La politique de crise dominante s'est traduite par un déplacement de la valeur ajoutée de l'économie réelle vers l'économie financière, ce qui a entraîné une baisse des profits industriels et une forte augmentation de l'endettement public. La politique de l'État n'est pas orientée vers l'amélioration durable de la compétitivité mais vers la stabilisation *ad hoc* des entreprises. Elle a renoncé en grande partie à la régulation de l'économie financière. Les syndicats et les conseils d'entreprise ont agi comme des modérateurs dans le combat pour la survie des entreprises, perçues comme des « communautés d'urgence » dans une situation de crise aiguë.

Le début d'une revitalisation : l'exemple d'IG Metall

Une conclusion provisoire : même si les coûts de l'implication syndicale dans le corporatisme de crise ne doivent pas être sous-estimés, faire le bilan de cette politique syndicale de crise révèle que des possibilités d'influence se sont ouvertes pour les syndicats, qu'ils ont pu utiliser pour renforcer leur pouvoir. Savoir si une sortie du corporatisme et une stratégie de confrontation auraient apporté de meilleurs résultats à des syndicats affaiblis peut se discuter en portant le regard sur d'autres pays. Même avant la crise, le militantisme syndical et les grèves politiques ne traduisaient pas toujours une offensive syndicale, mais plutôt une réaction devant le refus de coopérer des gouvernements.

Néanmoins, les limites des stratégies actives de conflit des syndicats affaiblis ne devraient pas conduire à minimiser le pouvoir et la capacité à mener des

conflits. Interpréter la participation syndicale au pacte social comme une preuve de faiblesse et d'impuissance serait méconnaître la logique des négociations corporatistes. Même dans les conditions d'un choc de crise capitaliste, l'implication des syndicats dans les alliances corporatistes demande un niveau minimum de mobilisation et de pouvoir de négociation. Un degré suffisant de puissance organisationnelle est une condition préalable pour pouvoir trancher entre stratégies de coopération et de contestation.

Recruter et garder les adhérents

Ce constat semble être très présent dans les orientations stratégiques des syndicats. Après une période d'érosion du pouvoir syndical, l'IG Metall a réussi pendant et après la crise à stabiliser la situation.

Le premier élément de cette stratégie de revitalisation est constitué par les campagnes de recrutement et de maintien des adhérents dans le syndicat. En raison de la crise, le nombre d'emplois dans l'industrie métallurgique et électrique a baissé en 2009/10, à la suite de la chute de la production. Cela a accéléré les pertes d'adhérents d'IG Metall, raison pour laquelle un vaste débat interne a été lancé. Afin de stabiliser les effectifs, l'accent a été mis sur la question à tous les niveaux de l'organisation et à l'occasion de toutes les activités. Des mesures pour restructurer l'utilisation des ressources ont été adoptées. Le travail pour attirer de nouveaux membres ou groupes va maintenant de la systématisation des premiers contacts avec les entreprises aux campagnes de recrutement à l'occasion des conflits susceptibles d'attirer de nouveaux membres via des accords de salaires, en passant par la consolidation des positions acquises

dans les entreprises et auprès des salariés.

Un autre élément clé est l'extension des possibilités de participation des salariés et des membres, avec de nouvelles formes de discours syndical ou des enquêtes auprès des conseils d'entreprise ou des adhérents sur des thèmes donnés. Les discussions visent à élaborer ce qui est appelé un « projet de développement » pour renforcer le pouvoir organisationnel. Ces efforts sont complétés par une attention à la « récupération des membres » pour réduire la fluctuation des effectifs. Les sections syndicales locales travaillent systématiquement en direction des membres qui ont quitté le syndicat. Les expériences réussies sont recensées et diffusées dans toute l'organisation dans le cadre d'un processus de *benchmarking*, pour que ces pratiques deviennent la règle pour tous. Un « plan d'action » fixe des objectifs chiffrés pour les effectifs ainsi que les priorités de la section syndicale pour l'année suivante. Grâce à ces mesures, les pertes d'adhérents ont été stoppées et le nombre de membres a progressé à partir de 2011.

Action dans le domaine de l'emploi précaire

Un deuxième domaine de revitalisation a été celui de l'emploi précaire. À partir de 2008, les limites des efforts des syndicats pour sécuriser l'emploi sont apparues dans le domaine du travail intérimaire. Depuis la déréglementation accélérée au début des années 2000, l'intérim a considérablement augmenté dans les branches relevant d'IG Metall. Pour un travail égal, les travailleurs intérimaires gagnent beaucoup moins que le personnel permanent, ont moins de droits et leur emploi est fragile. Durant la crise, à partir de 2008, près d'un tiers des intérimaires

ont perdu leur emploi dans le domaine de compétence d'IG Metall. En réponse IG Metall a démarré une campagne avec le slogan « À travail égal - salaire égal », qui a fait connaître la situation des travailleurs intérimaires au public. Cette campagne demandait la restructuration par l'État du marché du travail, pour réduire l'emploi précaire. Cela a permis au syndicat non seulement de mettre la pression sur les décideurs politiques, mais aussi de renforcer son profil socio-politique et sa crédibilité chez les salariés permanents comme chez les précaires. Dans l'ensemble, les activités relevant de ces campagnes et de la négociation salariale ont permis une augmentation des effectifs, le nombre d'intérimaires syndiqués passant par exemple d'environ 13 000 en 2010 à plus de 44 000 en 2012.

Mesures contre l'intensification du travail et l'usure de la force de travail

Un troisième élément de la stratégie a été une initiative sur le travail. Avec la crise financière et économique, de nombreuses entreprises ont augmenté massivement la productivité par l'intensification du travail. La conséquence a été une augmentation des troubles psychologiques chez les salariés. IG Metall a réagi par une campagne contre l'augmentation permanente du rendement. Le cœur en était la demande d'en finir avec le « vide juridique » par une réglementation fédérale « anti-stress » pour lutter contre les risques psycho-sociaux. Cette initiative a été complétée par une campagne « Un bon travail, pour une bonne retraite ». L'objectif était la présentation aux entreprises et aux médias du concept d'« Options pour la transition » vers la retraite, en proposant des options flexibles au lieu de l'âge unique de départ

à la retraite à 67 ans. Ces propositions relèvent des décideurs politiques mais les entreprises pour leur part sont confrontées à la revendication de postes de travail adaptés à l'âge.

Les activités évoquées ici de manière sommaire ont contribué à consolider le profil d'IG Metall comme groupe d'intérêt dans les entreprises et comme acteur socio-politique dans la société. Et ce avec succès en termes d'adhésion et d'ancrage dans les entreprises. Bien que le caractère durable de ces résultats reste à prouver au cours des périodes annoncées de recul de la production et de l'emploi dans les industries métallurgiques et électriques, IG Metall a fait des progrès pour échapper aux positions purement défensives. La mise en valeur de la question des adhérents, l'intérêt porté aux précaires et les initiatives contre l'intensification du travail ont contribué à une professionnalisation et à une stabilisation du pouvoir organisationnel et de négociation des syndicats. Ces initiatives ont marqué une importante réorientation stratégique. Compte tenu des routines traditionnelles d'un syndicat de l'industrie qui sait que ses bastions sont chez le personnel permanent des entreprises, le travail systématique en direction de l'emploi précaire peut être considéré comme une innovation stratégique. Cela confirme l'hypothèse que les syndicats gardent un espace de possibles même dans des configurations défensives, espace qui laisse ouverts des « choix stratégiques ».

Perspectives : Les lacunes stratégiques des syndicats dans le contexte européen de stabilité autoritaire

Cette esquisse sur la réponse tripartite à la crise en Allemagne ne peut pas être

plus qu'une première approche théorique dans un travail sur le corporatisme. Il convient de souligner le caractère provisoire des observations faites et des conclusions proposées. Il n'y a en effet pas de réponse à la question de savoir si les succès marquent la fin de la défensive pour les syndicats et un tournant ouvrant la perspective d'une offensive sociale, politique et économique.

Il serait certainement risqué de conclure à une revitalisation durable. Car les problèmes complexes de stratégie continuent à attendre d'urgence une solution et les exigences relatives à la capacité stratégique des syndicats restent énormes. En regardant les perspectives d'avenir des syndicats du point de vue européen, on peut identifier des questions stratégiques qui, pour l'instant, ne sont guère débattues en Allemagne. Ce « trou européen » pose problème, car il existe au niveau européen des enjeux fondamentaux, qui ont des implications importantes pour les politiques dans les États membres. Un nouveau cadre économique et budgétaire européen a été façonné pas à pas à travers un processus de négociation opaque et surdéterminé par les intérêts nationaux. Ce nouveau régime institutionnel interfère directement dans des domaines qui étaient jusqu'ici de la compétence des États membres et des partenaires sociaux. Dans son ensemble, ce nouveau dispositif institutionnel peut être considéré comme un régime de stabilité autoritaire, qui est susceptible de se révéler économiquement contre-productif, socialement polarisant et politiquement illégitime.

Le nouveau *régime autoritaire de stabilisation précaire* s'est traduit par de multiples atteintes aux intérêts des salariés et une forte détérioration des conditions de l'action syndicale. Les dispositions relatives à l'évolution des salaires,

de la productivité et des systèmes sociaux atteignent en profondeur les relations État-capital-travail. Elles soumettent les politiques économiques nationales ainsi que les conditions sociales et de travail dans les États membres à la politique de concurrence et de stabilité. Les syndicats devraient par conséquent tirer la sonnette d'alarme. Pour réduire les déficits budgétaires et la dette publique, les États seront conduits à tailler dans les systèmes de protection sociale. Des prestations réduites, en particulier pour le chômage et l'invalidité, augmentent la pression sur les salariés et intensifient le « mécanisme de l'armée de réserve » sur le marché du travail. Cela affaiblit le pouvoir de négociation des syndicats. Dans le même temps, les réductions budgétaires vont conduire les États à renoncer à agir comme acteurs économiques à travers des politiques conjoncturelles, industrielles et d'emploi qui permettraient de stabiliser la croissance et l'emploi. Même les négociations salariales entre partenaires sociaux ne resteront pas à l'abri. L'engagement verbal à respecter l'autonomie des partenaires sociaux dans la négociation collective devrait s'avérer rapidement un rideau de fumée dans la logique de discipline et de réductions à venir. L'encadrement des systèmes nationaux de négociation autonomes en sera la conséquence inévitable.

Les syndicats européens ne semblent pas bien préparés à ces risques. Jusqu'à présent, leur politique visait principalement la défense des intérêts des salariés constituant le cœur de leurs adhérents et s'exerçait dans les arènes de la politique économique et sociale nationale. Les tentatives visant à influencer les politiques européennes des gouvernements et, par conséquent, les politiques de crise au niveau européen, étaient tout

aussi insuffisantes que les efforts pour coordonner au-delà des frontières, voire mettre en réseau, les combats pour la redistribution. Si les syndicats veulent apporter une contribution effective à un changement d'orientation en Europe, ils devront relever des défis qualitatifs nouveaux. Ils sont mis au défi de deux façons : comme acteurs de la négociation, qui doivent occuper complètement les espaces disponibles par une politique de redistribution offensive ; comme groupes de pression politiques, qui doivent mobiliser contre l'austérité imposée par la Troïka et pour une politique économique redistributive et créatrice de valeur.

Il est impossible de ne pas voir l'énorme fossé entre les besoins et la pratique syndicale. Ce qui a certainement à voir avec la capacité insuffisante pour s'imposer en Europe. Mais en même temps, cela met en évidence des lacunes conceptuelles qui ont grandi avec les lacunes dans la stratégie européenne. Sans la reconnaissance de la diversité des conditions dans les « mondes syndicaux » et sans efforts pour combler ces lacunes dans la stratégie européenne, il ne sera pas possible de construire une force capable de s'imposer au capital et aux décideurs européens. Un déficit qu'il est urgent de corriger. ■