

# Renouveau par la grève

**Fanny Zeise**

*Consultante à l'Institut pour l'analyse sociale de la Fondation Rosa Luxemburg*

Les grèves sont un des principaux moyens d'action syndicale. Un examen plus attentif des grèves en Allemagne montre des tendances et des évolutions intéressantes permettant de discerner les stratégies et les pratiques syndicales. Lors d'une conférence organisée, début mars, par la RLS et Ver.di Stuttgart, ont eu lieu des échanges et des analyses concernant certaines expériences de grèves <sup>1</sup>.

## **Les grèves en République fédérale allemande**

Comparativement à d'autres pays, il y a relativement peu de grèves en Allemagne. Selon les estimations de l'Institut des sciences économiques et sociales (WSI), entre 2004 et 2010, 15 jours ouvrables ont été perdus en moyenne en raison de grèves, alors qu'en France le nombre était de 162, en Belgique 64, en Grande-Bretagne 24.

Dans le système bien régulé des relations de travail en République fédérale, les grèves servent surtout de menaces latentes de la part des syndicats ayant des adhérents en nombre important et un fonctionnement bien structuré. « La pratique syndicale des conflits du travail du DGB épouse largement la position légale dominante qui considère essentiellement la grève comme dernier recours (*ultima ratio*) » (Dribbusch : 236).

En République fédérale, pendant les périodes économiquement prospères, face à un faible niveau de chômage, les employeurs avaient intérêt dans les accords de salaires à ne pas exposer à la concurrence les salaires des em-

ployés qualifiés. Les négociations collectives ont suivi des voies fortement institutionnalisées, au sein de relations de partenariat entre les partenaires sociaux, avec une fonction pacificatrice des syndicats, même en période de grève (Hensche). En Allemagne, les grèves sont très réglementées ; elles ne peuvent être décidées que pour certaines revendications clairement précisées ; elles obligent les syndicats à verser de fortes compensations financières à leurs membres et ne sont autorisées que si un syndicat appelle à faire grève.

## Les dernières évolutions

Ces dernières années, le nombre de grèves s'est accru de manière importante sans augmentation significative du nombre de jours de grève au cours de la même période. Selon les données fournies par le WSI, 250 grèves et grèves d'avertissement ont eu lieu en 2012, essentiellement pour des accords de salaires maison ou à l'échelle de l'entreprise. Alors qu'entre 1960 et 1990, la plupart des arrêts de travail se sont produits dans le secteur relevant d'IG Metall, depuis le milieu des années 1990 on constate un déplacement vers le secteur des services (Dribbusch). Aujourd'hui, les 188 appels à la grève de l'exécutif fédéral du principal syndicat des services allemand Ver.di, en 2012, marquent le point culminant de cette évolution (WSI).

La raison de cette évolution réside dans un changement de cadre : sur le plan législatif, la défense des intérêts par les syndicats a été ébranlée notamment par les pressions résultant de Hartz IV et de la déréglementation des relations de travail. Dans le cadre de la crise économique et de la montée du chômage, les syndicats ont perdu leur force structurelle. Parallèlement, ils sont confrontés à des stratégies plus agressives de la part des employeurs, qui ne s'appuient plus sur la fonction pacificatrice de la coopération. Dans une large mesure, l'activité syndicale a été caractérisée par des luttes défensives, la gestion de crise et des accords de compétitivité dans l'entreprise. D'importantes pertes d'adhérents, l'absence de comités d'entreprise et une précarité croissante des relations de travail ont fait que les syndicats, dans de nombreux secteurs, ont été peu ou pas du tout en mesure d'appeler à la grève. Parallèlement, la portée des accords salariaux diminue de façon continue à cause du départ des employeurs de leur confédération syndicale patronale. En outre, les privatisations et la sortie de groupes de salariés plus prompts à faire grève, comme ceux du secteur des transports ou de la collecte des ordures, des accords salariaux des services publics ont conduit à une fragmentation des structures de négociation. Ainsi, la plupart des conflits relatifs aux salaires témoignent du fait que les syndicats sont sur la défensive.

Alors que les syndicats ont longtemps eu tendance à ignorer cette situation et ont continué à tenir pour acquis leur état et leurs pratiques, on a entendu ces dernières années des voix préconiser des changements parce que « même

et surtout dans les situations difficiles et les périodes de crise, les acteurs sociaux tels que les syndicats ont fondamentalement la possibilité d'effectuer des choix stratégiques », explique le sociologue Klaus Dörre, dont la thèse a déclenché des débats sur le renouveau des syndicats.

Le soi-disant renouveau d'une stratégie de partenariat social par le « corporatisme de crise » (Urban) qui a émergé au cours de la crise financière et économique de 2009 montre à quel point une partie des syndicats est encore empêtrée dans les anciennes formes de régulation qui ne semblent guère prometteuses eu égard à la répartition défavorable du pouvoir. On ne note pas cependant de réorientation significative des syndicats.

Cependant, des recherches sont en cours pour reconstruire la force de l'organisation. Dans les secteurs exposés à des attaques massives, notamment, des processus conflictuels nouveaux se développent.

### **Éléments d'une nouvelle culture de la grève**

Au cours des dernières années, on peut noter des grèves de groupes de travailleurs jusqu'alors considérés comme difficiles à organiser. La première grève des années d'après-guerre du personnel de nettoyage (2008) ou le conflit pour la sauvegarde d'un accord centralisé dans le commerce de détail (2008/2009) illustrent la forte participation des femmes aux grèves de ces dernières années. Dans les cas mentionnés, une autre tendance apparaît clairement : l'augmentation des grèves dans les secteurs présentant une proportion importante de travail précaire.

À la conférence de Stuttgart, la grève a fait l'objet d'un débat pour déterminer quelles sont les motivations des salariés compte tenu des problèmes qui lui sont liés. Dans ce cadre, les actions communes et l'implication du public jouent un rôle important. Le commerce de détail en est un bon exemple. Dans ce secteur, les employeurs ont, ces dernières années, réussi à briser la grève par le recrutement de personnel intérimaire. La section de Stuttgart de Verdi a contrecarré avec succès ces tentatives en recourant à des tactiques de grève flexibles : les grévistes ont décidé de quitter les magasins à certains moments et usé de l'effet de surprise qui a rendu impossible aux employeurs l'embauche de main-d'œuvre flexible au moment voulu (Riexinger).

De même, la grève de six semaines dans le secteur de l'éducation (2009) a été caractérisée par une forte participation, en dépit de l'éthique professionnelle des enseignant-e-s, c'est-à-dire du sentiment de leur responsabilité à l'égard des enfants dont ils ont la charge. Les enseignant-e-s ont su concilier l'intérêt des enfants avec les objectifs de leur grève en faisant publiquement un lien clair entre leurs intérêts de salariés et une très bonne qualité d'accueil des enfants. Grâce à des formes de grève flexibles, les enseignant-e-s ont également limité les désagréments pour les parents et ont parfois réussi à les faire participer à des manifestations conjointes.

Mais la politisation des revendications n'est pas seulement importante pour la motivation des travailleurs. Dans le secteur public, notamment, en général les arrêts de travail ne permettent pas de créer une pression économique. Comme les conflits dans le secteur public sont automatiquement aussi d'ordre politique, la lutte pour gagner l'opinion publique est un élément clé de la lutte.

Les grèves récentes sont très souvent accompagnées de formes d'organisation participatives et démocratiques, qui risquent toutefois de se heurter aux limites des structures syndicales traditionnelles.

Certes, les grèves ont une légitimité démocratique, mais leur mode d'organisation effectif ne dépend pas des travailleurs. Malgré le vote préalable à la grève et les délibérations des commissions élues, les décisions concernant la grève nécessitent, en dernière instance, l'approbation du comité exécutif fédéral du syndicat. La stratégie de la grève est généralement décidée par des permanents.

La section de Stuttgart de Ver.di a développé certaines pratiques pour contrer le manque de participation démocratique des acteurs concernés, à savoir les grévistes. Cibler la participation de militants bénévoles dans les comités organisateurs ainsi que l'échange quotidien avec tous les grévistes dans les assemblées de grève permettrait d'accroître significativement la participation et l'efficacité de la grève.

Le développement des stratégies de grève étant complexe et ayant des conséquences importantes, l'accent a été mis sur l'élargissement des compétences stratégiques des militants non permanents en leur apportant l'information et en permettant leur implication précoce. À long terme, une culture de la grève plus démocratique, plus dynamique et plus participative s'est ainsi développée (Schmalstieg).

## Le renouveau par la grève

Les approches et les stratégies discutées lors de la conférence sur les grèves remettent en question des piliers importants d'une pratique syndicale basée sur le partenariat social et la représentation. Parallèlement, il existe dans la pratique des grévistes un potentiel pour accélérer et consolider les nécessaires changements de la pratique syndicale. Pendant une grève, le fonctionnement hiérarchique vole en éclats et une forme d'organisation collective propre se met en place. On fait l'expérience de la solidarité et de la force commune. Aujourd'hui, la grève est donc un acte d'émancipation. Le renforcement de la confiance en soi et les expériences du salarié permettent de mettre en place une pratique des conflits joyeuse et efficace, par-delà la politique de représentation traditionnelle.

Une grève à Stuttgart, dans le commerce de détail, en est l'illustration. Des jeunes immigrées ont été sensibilisées dans l'affrontement et sont devenues une force motrice de la grève. Par la suite, elles ont pratiqué une politique

entièrement nouvelle dans l'entreprise. En tant que déléguées du personnel nouvellement élues, elles ont beaucoup moins peur de la grève comme moyen de pression que leurs collègues plus âgées dont l'activité est encore bien marquée par la pratique du partenariat social (Riexinger).

Ce changement dans la pratique syndicale ne se fera pas sans frictions ni résistance politique. Une meilleure participation des adhérents, des structures démocratisées et des compétences dans l'organisation des conflits peuvent se développer et s'installer par une pratique régulière et la réflexion. C'est à la réussite des grèves à venir que se mesureront les chances d'un renouveau syndical. ■

## Bibliographie

- Dörre, Klaus : Syndicalisme stratégique - Die Bedeutung von Streiks für Gewerkschaftliche Erneuerung. Referat auf der Konferenz « Erneuerung durch Streik » [La signification des grèves pour la rénovation des syndicats. Intervention lors de la conférence « Renouveau par les grèves »], Stuttgart, am 03.03.2013. [www.rosalux.de/streikkonferenz](http://www.rosalux.de/streikkonferenz)
- Dribbusch, Heiner : organisieren am Konflikt : Zum Verhältnis von und Streik Mitgliederentwicklung. [S'organiser au cours de conflits : Sur les relations entre les grèves et la syndicalisation] Dans : Haipeter / Dörre (éd.) : *Gewerkschaftliche Modernisierung*. Wiesbaden : VS Verlag für Sozialwissenschaften 2011, S.231-263.
- Hensche, Detlef : Markt und Mitbestimmung - Ansatzpunkte demokratischer Arbeit und überbetrieblicher Ausgleichsmacht [Marché et co-décision - Points de départ du travail démocratique et rapports de forces au delà de l'entreprise]. Dans : Fricke, Werner / Wagner, Hilde : *Demokratisierung der Arbeit*. Hamburg, VSA Verlag, 2012.
- Riexinger, Bernd : Demokratisierung von Streiks - Revitalisierung der Gewerkschaftsarbeit. REFERAT auf der Konferenz "Erneuerung durch Streik" [Démocratiser les grèves – Revitalisation de la pratique syndicale. Intervention lors de la conférence « Le renouveau par les grèves »], Stuttgart, 02.03.2013. [www.rosalux.de/streikkonferenz](http://www.rosalux.de/streikkonferenz)
- Schmalstieg, Catharina : Partizipative Arbeitskämpfe, neue Streikformen, höhere Streikfähigkeit ? Eine Untersuchung der Gewerkschaftsarbeit des ver.di-Bezirks Stuttgart am Beispiel von Arbeitskämpfen im öffentlichen Dienst und der Tarifrunde der Beschäftigten des Bundes und der Kommunen 2012 [Conflits participatifs dans l'entreprise, nouvelles formes de grève, plus grande force de la grève ? Une étude de la pratique syndicale de la section de Stuttgart de Ver-di, illustrée par les conflits du secteur public et les négociations des salariés du gouvernement fédéral et local]. Berlin, RLS-Analysen 2013.
- Urban, Hans-Jürgen : Gewerkschaften und Kapitalismuskritik [les syndicats et la critique du capitalisme]. Dans : *Zeitschrift Z*, Frankfurt / Main, nr. 29 Dezember 2012 S. 19-30.
- Schneider, Dieter (Hrsg) : *Zur Theorie und Praxis des Streiks* [Sur la théorie et la pratique des grèves]. Frankfurt am Main, Suhrkamp Verlag, 1971.

## Note

1. Cette conférence a été l'une des premières à traiter la question des grèves au niveau intersyndical et du point de vue d'une culture de grève active et démocratique. Outre le nombre élevé de 500 participants, il faut noter que la majorité des participants étaient chercheurs syndicaux relativement jeunes et à temps plein et des syndicalistes bénévoles. [www.rosalux.de/streikkonferenz](http://www.rosalux.de/streikkonferenz)