



Campagne Europe sociale

Les systèmes de relations sociales en Europe

Ce numéro porte sur les structures de plusieurs confédérations syndicales européennes. Il nous a semblé utile de développer plus largement le fonctionnement interne des confédérations nationales et le dialogue social après le rôle de la Confédération Européenne des Syndicats.

Comment comprendre, la négociation en Allemagne, le rôle des acteurs sans visualiser l'organisation, la place et le lieu de la négociation ?

Comment se fait-il que des confédérations syndiquent plus de salariés (es) par rapport à d'autres ?

Qui négocie, la Confédération, les fédérations, le syndicat ?

Ce sont des questions que nous nous sommes posées. Elles font partie intégrante des rencontres des comités d'entreprises européens. Bien souvent, pour des échanges fructueux, il vaut mieux connaître l'histoire, la culture de l'autre pour aller de l'avant.

Sinon, comment comparer la situation des uns et des autres et créer les convergences d'intérêts qui nous permettent d'agir et de réagir ensemble.

Nous sommes bien placés pour savoir que sans organisation syndicale, la défense des intérêts des salariés est beaucoup plus difficile. Les salarié(e)s des petites et moyennes entreprises aussi.

C'est d'ailleurs pour renforcer notre activité, regagner en droit du travail partout, dans tous les secteurs d'activités, que la Cgt lance une campagne de syndicalisation à partir du 13 janvier 2005.

Les tableaux aideront à mieux percevoir les acteurs et les enjeux européens.

Ils comparent les structures des confédérations nationales en Europe et les systèmes de relations sociales.

Ils s'appuient sur :

- le taux de syndicalisation,
- le nombre d'adhérents,
- les organisations professionnelles, régionales, locales et/ou d'entreprises,
- le système de négociations et de représentation,
- les critères de représentativité.

Bonne lecture à toutes et tous.

Bonne future campagne de syndicalisation. ■

Marie-France Boutroue
Conseillère Espace
Europe/International



Recevez
tous nos vœux
pour l'année
nouvelle,
pour vous
et vos proches.

SOMMAIRE

Les systèmes de relations sociales en Europe p. 1
Tableau comparatif des structures confédérations nationales en Europe et systèmes de relations sociales p. 2 à 8

Tableau comparatif des structures confédérations nationales en Europe et systèmes de relations sociales

Taux de syndicalisation	Confédérations Nbre d'adhérents	Organisations			Système de négociations et de représentation	Critères représentativité	
		Professionnelles	Régionales	Locales			Entreprises
Allemagne Taux : 30 % (- 30 % depuis 1991)	DGB : 8,5 millions	Huit fédérations : Verdi (services = ex-OTV : fonction publique et transports, ex-IG Medien : livre et communications, ex-Post, ex-HBV : banques et assurances, ex-DAG : orga autonome d'employés) - 3 millions IG Metall (Métallurgie + textile) - 2,8 million IG BCE (chimie, énergie) 1 million IG BAU (agriculture, construction, environnement) 0,54 mln GdED / Transnet (cheminots) 0,32 mln GEW (enseignants) 0,29 mln NGG (alimentation / restauration) - 0,26 mln DdP (police) 0,18 mln	Bezirk : 9	« Régions « - 94	Vetrauens-mann / frau : délégué(e) syndical(e) dans l'entreprise (traite du recrutement syndical, présente et soutient les candidats syndiqués lors des l'élections au conseil d'entreprise) Pas de reconnaissance pour les négociations	- La DGB ne négocie pas - Dialogue social autonome (syndicat / patron) - Paix social - Codétermination - <i>Aufsichtsrat</i> (conseil d'administration) - <i>Betriebsrat</i> (conseil d'entreprise) - Niveau dominant branches / régions. - La loi ne fait qu'entériner accords collectifs syndicats / patrons	
	DBB : fonctionnaires 1,2 million CGB : chrétiens 0,3 mln						

Sources : Evelyne Pichot, Les systèmes de négociation en Europe, Université Robert Schuman, Strasbourg, mai 2002
Sites web : Sénat, France, Institut des sciences du travail, Belgique, Euronline, BIT, les différentes confédérations syndicales

<p>Royaume-Uni Taux : 30 % (- 50 % depuis 1979)</p>	<p>TUC : 6,8 millions</p>	<p>71 fédérations et syndicats nationaux (qui trouvent leurs origines dans des syndicats de métiers) Fédérations générales (general unions), dont : TGWU (transports, ports et docks, métallurgie, chimie, énergie, services publics...) - 0,88 mln GMB (collectivités territoriales, métallurgie, énergie, santé...) 0,69 mln « Industrial unions », dont : UNISON (ex NALGO + NUPE) (collectivités territoriales, services publics et privatisés, santé, personnel non enseignant...) 1,3 million AMICUS (ex AEEU + MSF) (métallurgie, énergie, chimie, santé, secteurs financiers...) 1 mln USDAW (commerce) 0,3 mln CWU (PTT) 0,28 mln GMPU (livre, papier) 0,20mln Fédérations catégorielles, dont : FDA (cadres supérieurs de la fonction publique, santé) 10,000 Craft unions (syndicats de métier), dont : BALPA (pilotes d'avions) : 7,574 AFA (hôtesses de l'air) : 834 CSMTS (cardeurs) : 88</p>	<p>Sièges régionaux : huit composés de plusieurs permanents qui soutiennent les campagnes et les objectifs du TUC dans les régions ; chaque région à un responsable à l'éducation syndicale</p>	<p>Trades union councils (composés de sections syndicales d'une ville ou d'arrondissement ; chaque trades union council s'affilie à la county association of trades councils (au niveau du « département ») Il y a une conférence annuelle nationale de ces structures, mais elles ne sont pas directement représentées au congrès du TUC</p>	<p>Elections obligatoires pour reconnaissance syndicale dans l'entreprise Comités inter-syndicaux pour coordonner les sections syndicales des différentes FDs lors des négociations (il peut y avoir jusqu'à 5 (et parfois plus) FD présentes dans la même entreprise)</p>	<p>- Le TUC ne négocie pas - Dialogue social autonome (syndicats / patrons à l'entreprise) - Niveau de négociation surtout à l'entreprise (depuis Thatcher) - Accords collectifs sont pas contraignants - Loi et Etat faibles - La « common law » s'applique - Interdiction de grèves de solidarité par salariés non directement concernés par le conflit - Vote préalable par correspondance pour toute action (grève, débrayage) - Closed shop en déclin (depuis Thatcher) - Check-off (prélèvement à la source des cotisations) - Cotisations au parti travailliste (par certaines fédérations - en diminution compte tenu de la politique de New Labour)</p>
--	---------------------------	---	---	--	--	---

Taux de syndicalisation	Confédérations Nb de d'adhérents	Organisations				Système de négociations et de représentation	Critères représentativité
		Professionnelles	Régionales	Locales	Entreprises		
Espagne Taux : 18 % (1998)	CC.OO. : 0,95 millions (2003)	Dix-sept « confédérations et unions syndicales » régionales	Sections syndicales d'entreprise	- l'état joue un rôle essentiel - la concertation tripartite a joué un rôle important entre 1979 et 1984 : succession d'accords cadres en matière de relations professionnelles et d'évolution économique a été signée - la négociation collective a été remanié et dynamisé depuis 1994 : les accords interprofessionnels d'avril 1997 encouragent la conclusion de conventions sectorielles pour l'ensemble de l'Espagne	Elections professionnelles [pour les délégués du personnel (6-49 salariés) et les membres des comités d'entreprise (50 et plus)] : CC.OO. et UGT chacune 35 % à 40 % des voix (depuis 1990). Conseil économique et social (CESI) : CCOO - 9 sièges UGT - 9 ELA-STV - 1 INTG-CIG - 1		
	Doze FD sectorielles dont : FM (métallurgie et mines) FCT (transports et communications) FSAP (administrations publiques) FE (enseignement) FITEQA (textiles, cuir, chimie)	Dix-sept « confédérations et unions syndicales » régionales	Sections syndicales d'entreprise				
	UGT : 0,67 million (1997)	Pays Basque					
	ELA-STV : 0,082 mln (1997)	Galice					
	INTG-CIG : 0,040 mln (1997)	Pays Basque					
	LAB (autonome)						
	CC (catégorielle : cadres)						

Taux de syndicalisation	Confédérations Nbre d'adhérents	Organisations			Critères représentativité
		Professionnelles	Régionales	Locales	
Italie Taux : 37 % (1996) (- 12 % depuis 1980)	CGIL : 5,8 millions (2002)	Quinze fédérations dont : SPI (retraités) = 3 mln (+ grande) FNLE (énergie) FILTEA (textile) FIOM (métallurgie)	21 « chambres de travail » régionales	134 « chambres de travail »	Système de négociations et de représentation - Loi faible - Une relative autonomie contractuelle , mais l'état intervient de façon indirecte et par son rôle dans la concertation tripartite - Pas de hiérarchie des normes - Négociations branches, entreprises, inter-professionnelles « <i>RSU</i> » (<i>Rappresentanze sindacali unitarie</i>) représente les intérêts de tous les travailleurs dans l'entreprise (depuis 1994) - remplace les anciennes représentations syndicales d'entreprises (« <i>RSA</i> »). Les 3 CFD concentrent 95,6 % des votes exprimés (1998) : CGIL : 50 %, CISL : 29 % ; UIL : 16 %.
	CISL : 4,2 millions (2002)	FNP (retraités) = 2 mln	Unions provinciales		
	UIL : 1,6 million (2002)		Chambres provinciales		
	CISNAL-UGL (proche Alleanza Nazionale - ex-MSI néo-fasciste)	la + grande CFD autonome			
On estime les adhérents des CFD et syndicats autonomes à 1 mln environ (BIT 1998)	CISAL (regroupe différentes orgas autonomes et catégorielles)	surtout dans les institutions de protection sociale			CNEL = comité économique et social 1999 : CGIL - 16 sièges CISL - 10 UIL - 7 UGL - 2 CISAL - 1 CONFASAL - 1 Unionquadri - 1 CIDA - 1
	CONFASAL	SNALS (enseignement)			
	Syndicats catégoriels autonomes : Unionquadri (cadres) CIDA (cadres supérieurs)				
	COBAS (comités de base - « extrême gauche »)	dans des métiers précis : machinistes de train ; pilotes d'avion...			

Taux de syndicalisation	Confédérations Nbre d'adhérents	Organisations				Système de négociations et de représentation	Critères représentativité
		Professionnelles	Régionales	Locales	Entreprises		
Belgique Taux : 65% (dont 35% de chômeurs & retraités)	FGTB : 1 286 968	Sept fédérations sectorielles : Centrale du métal ; Centrale du textile , vêtement, diamant ; Union belge des ouvriers du transport ; Centrale de l'alimentation ; Horeca, services ; Syndicat des employés, techniciens et cadres ; Centrale générale des services publics	<i>Trois Interrégionales</i> : Interrégionale wallonne ; Vlaamse Intergevestelijke ABVV ; I nterrégionale FGTB Bruxelles + 18 régionales	Locales Sections d'entreprise	Entreprises Sections d'entreprise	Secteur privé : depuis 1948, élection d'un conseil d'entreprise (+ de 100 salariés), présidé par le chef d'entreprise. Droit d'information et de consultation. Également, comités d'hygiène & sécurité. Au plan sectoriel : commissions paritaires . National interpro : Conseil national du travail, Conseil central de l'économie. Par convention collective, les syndicats mettent en place des délégués syndicaux , avec droit de négociation et de conciliation. Secteur public : structure propre de concertation, chapeauté par une commission paritaire	
	CSC : 1 700 000 (1)	Métallurgie ; Alimentation & services ; Bâtiment & industrie ; Textile ; Énergie & chimie ; Cadres ; Services publics ; Transport & Communications ; Personnel de l'enseignement technique ; Enseignement moyen et normal ; Instituteurs ; Sports	Neuf fédérations régionales	Sections locales interprofessionnelles	Sections d'entreprise		
	CGSLB (2) 220 000	Pas d'organisations de branche	Neuf fédérations régionales		Sections d'entreprise		

(1) Dont près de 35 % de non-actifs (chômeurs et préensionnés).

(2) « La CGSLB est un syndicat libéral : cela veut dire que nous adoptons expressément le libéralisme comme base de notre action syndicale ».

Taux de syndicalisation	Confédérations Nbre d'adhérents	Organisations				Système de négociations et de représentation	Critères représentativité
		Professionnelles	Régionales	Locales	Entreprises		
Danemark Taux : 82% (3)	LO : 1,5 million	Sept unions générales : Bâtiment, Construction et bois ; Employés de l'industrie ; Industrie graphique et des médias ; Employés des transports et des services ; Employés du commerce ; Employés municipaux ; Fonctionnaires + 20 syndicats de métiers			Entreprises	Accord général entre LO et la Confédération patronale (DA), appelé « Constitution sociale ». Procédure fixe : - négociations à terminer dans des délais déterminés ; - si accord, envoi de la proposition aux adhérents, pour vote ; - dans le cas contraire ; nouvelles négociations, avec un conciliateur et les partenaires sociaux ; - dans ce cas, délais fixes également ; - si toujours aucun accord, premier avis d'action syndicale (grève ou lock-out) ; - action syndicale, sauf report possible (2 x 14 jours), de la part du conciliateur ; - lancement ferme de l'action syndicale	Aucun critère pour déterminer la représentativité. Les partenaires sociaux ont fait le choix d'un système de « reconnaissance mutuelle par le biais d'accords généraux »
	FTF : 450 000	Confédération des employés et agents publics					
	AC : 250 000	Confédération des associations professionnelles : Architectes, libraires, professions médicales, juristes et économistes, Ingénieurs, Enseignants du secondaire, ...					

(3) Ce taux élevé s'explique par le fait que les syndicats gèrent l'allocation chômage.

