



Unis et plus forts ensemble : créer un pouvoir syndical

TRANSNATIONAL

L'initiative de partenariat transnational (TPI) de Vasas et IG Metall

Balázs Bábel (Vasas) & Marika Varga (IG Metall)

L'industrie automobile allemande et sa filière est fortement représentée en Hongrie. Le syndicat allemand IG Metall et le syndicat hongrois VASAS ont réagi en mettant en place une coopération depuis plusieurs années.

Afin de développer le pouvoir syndical transnational, trois bureaux de représentation ont été ouverts depuis 2016 à proximité des plus grands sites automobiles de Hongrie, Győr, Kecskemét et Debrecen.

Sur les trois sites, le TPI Nonprofit Kft, l'institut de formation et de conseil commun, prépare des membres de Vasas au travail syndical en entreprise et les met en contact avec leurs collègues de l'IG Metall. Les sujets abordés englobent le développement des syndicats par des méthodes de syndicalisation, le travail des délégués syndicaux, les dispositions en matière de temps de travail et les systèmes de catégories, le droit du travail dans les deux pays et d'autres sujets en lien avec la transformation de l'industrie.

Il ne s'agit pas de travail caritatif : au sein de l'initiative de partenariat transnational, la solidarité syndicale internationale traditionnelle va dans l'intérêt tangible des deux syndicats.

Les membres de l'IG Metall veulent savoir de quelle manière les sites en Hongrie travaillent concrètement. Ils ne veulent plus se fier uniquement aux informations des employeurs. Ils veulent savoir comment les heures de travail sont fixées, quelles sont les catégories de salariés, à quoi ressemble le marché du travail, quelles sont les techniques et méthodes de production, de développement ou de gestion utilisées en Hongrie.

Les membres de Vasas ont en depuis longtemps assez d'être la lanterne rouge de l'UE en ce qui concerne les salaires. Pour eux, le marché intérieur signifie que les coûts de la vie ont atteint depuis longtemps le niveau de l'Allemagne dans presque tous les domaines. Les revenus restent par ailleurs à 30 % des salaires sur les sites allemands. En Hongrie, le temps de travail hebdomadaire est de 40 heures, contre 35 heures dans l'industrie métallurgique allemande – dans la pratique, c'est bien entendu habituellement plus dans les deux pays. Les salariés hongrois veulent également refermer cet écart et ils savent que pour cela, ils doivent être syndiqués, et ils recherchent la solidarité de leurs collègues en Allemagne.

Comment cette initiative est-t-elle née ?

Les deux syndicats de la métallurgie d'Allemagne et de Hongrie coopèrent depuis près de 10 ans de manière plus intense, concrète et quotidienne. La diplomatie syndicale bien établie reposant sur des résolutions et discussions de haut niveau n'était pas suffisamment appuyée par des éléments pratiques pour pouvoir contrer la concurrence accrue des sites dans les entreprises multinationales. Vasas et IG Metall ont ainsi réuni toujours plus de syndicalistes travaillant dans ces entreprises qui tentent de monter leurs sites en Allemagne et en Hongrie les uns contre les autres.

Alors que pendant les années qui ont suivi la chute du Mur de Berlin, une production intense en main d'œuvre était plutôt délocalisée dans les pays avec des coûts salariaux plus bas, ce phénomène concerne de plus en plus les productions les plus modernes et les nombreuses activités classiques des employés. Les entreprises ne cherchent pas seulement à faire baisser les coûts, elles profitent également d'avantages fiscaux et de subventions, d'une législation faible sur le travail, d'un pluralisme syndical prononcé, et – justement en Hongrie – d'un gouvernement qui satisfait tous leurs autres souhaits. Créer le bureau de la TPI était donc une évidence.

A quoi ressemble concrètement le travail?

Les formations et les conseils sont donnés par les trois équipes de la TPI. Chaque équipe est composée de 3 chargés de projet et d'un secrétaire régional expérimenté de Vasas. Ils sont soutenus par le directeur de la TPI et d'autres collègues de Vasas et de l'IG Metall ayant des compétences différentes. Les collègues de l'IG Metall apportent d'une part leur expérience allemande dans le travail commun de formation et ramènent d'autre part les connaissances acquises par leur travail avec et en Hongrie dans le travail de formation de l'IG Metall. Les deux organisations tirent des enseignements du projet.

Résultats obtenus:

- **12 collègues sont formés au travail de délégué syndical en Hongrie.** S'ils travaillent à long terme pour Vasas, un autre bon tiers du personnel de Vasas sera qualifié à la fin du projet aux méthodes de syndicalisation, qui sont adaptées au contexte hongrois, au travail de formation syndicale et aux nouvelles formes de travail d'équipe.
- **Le nombre de membres de VASAS a augmenté de près de 10 %** bien que la fluctuation sur le marché du travail en Hongrie soit extrêmement forte en raison de l'émigration. Le projet de la TPI contribue largement à stabiliser les structures sectorielles des syndicats en Hongrie.

- **Dans certaines entreprises, les négociations salariales ont permis d'obtenir des augmentations de salaires de 10 à 30 %.** Cela se répercute sur d'autres entreprises et fait diminuer la forte fluctuation.
- Jusqu'à présent **80 événements de formation conjoints** ont eu lieu.
- **Vasas s'est implanté dans 6 nouvelles entreprises.**
- **De nombreux permanents et militants de l'IG Metall de ont participé au travail en Hongrie.** Ils participent ainsi à l'effet boule de neige de la coopération transnationale, et ce à tous les niveaux : entreprise, bureaux locaux, centres de formation de l'IG Metall, bureaux régionaux et centrale.
- Grâce à l'intensification bilatérale de la coopération, le **travail des comités d'entreprise européens** est élargi à des thèmes qui sont importants pour les salariés des sites.

Le projet germano-hongrois qui est programmé pour 8 ans fait figure de projet de pilote : il y a en effet peu d'expériences de coopération aussi intenses. Les échanges se font également dans le cadre des approches de la syndicalisation mises en place par industriAll Europe et UNI. IG Metall réfléchit par ailleurs à la manière d'utiliser les expériences et résultats obtenus jusqu'alors pour des coopérations avec des syndicats étrangers et dans des projets stratégiques, par ex. au Maroc.

Les enseignements tirés jusqu'à présent

- **Reconnaitre quelles sont les compétences nécessaires:** pour une campagne de syndicalisation, il faut évidemment de bonnes connaissances des méthodes de syndicalisation. Une équipe travaille à chaque processus, et cela nécessite d'être qualifié. Les acteurs impliqués doivent avoir au moins des connaissances superficielles du pays, des personnes et des langues. Il faut en outre des compétences en management, des compétences en formation et des compétences interculturelles. Pour la gestion du budget ou pour les questions d'ordre juridique, de bonnes compétences administratives sont nécessaires.
- **Envisager les rapports transnationaux à partir de l'entreprise:** ce n'est qu'ainsi qu'il est possible d'organiser la coopération concrète entre les syndicalistes dans les entreprises. Lors de séminaires conjoints, nous posons les questions suivantes : quels sont vos intérêts ? Qu'est-ce qui lie et qu'est-ce qui sépare vos sites ? Ce n'est qu'ainsi que le soutien mutuel transnational est considéré comme faisant partie du travail syndical.
- **Accepter les différences:** dans le pays du siège de l'entreprise et dans le pays d'un site, les conditions cadres légales et les situations syndicales peuvent être très différentes en ce qui concerne le nombre de membres, les moyens financiers et les

conditions de travail. Si les partenaires se rencontrent néanmoins avec respect et d'égal à égal, chacun apprend de l'autre.

- **Prévoir du temps:** de tels projets déclenchent des processus de transformation et un changement de culture dans les organisations respectives, des deux côtés. Au cours du processus, des malentendus et des conflits surviennent. Bien gérés, ils font évoluer le projet. Il faut du temps pour ancrer de nouvelles pensées, attitudes et perspectives. Avoir un plan est nécessaire, mais il doit être régulièrement et conjointement révisé et adapté.
- **Lier la syndicalisation et le travail transnational :** les comités d'entreprise européens, les organisations syndicales internationales et les accords-cadres mondiaux sont des bases importantes pour renforcer le contre-pouvoir syndical. Ils doivent être étroitement connectés au travail de développement et d'implantation des syndicats sur les sites d'une entreprise ou au long de la chaîne d'approvisionnement. Ce n'est qu'ainsi qu'ils pourront contribuer au renforcement des syndicats.
- **Développer un sentiment d'appropriation.** Il est nécessaire de toujours protéger ce sentiment d'appropriation des deux côtés et de lui donner occasionnellement un nouvel élan afin qu'il ne perde pas.

Notre bilan

Si les syndicats veulent empêcher que les droits des travailleurs et des syndicats soient sapés et violés tout au long des chaînes d'approvisionnement des entreprises multinationales, ils ont besoin de stratégies, d'outils et de méthodologies communs et avant tout transnationaux pour créer un contre-pouvoir syndical.