



Les Syndicats en Russie

PJOTR BISJUKOW ET OKSANA GRISCHKO

Juin 2012

- Avec l'escalade des contradictions sociales dans la société russe, les syndicats qui sont prêts à défendre résolument les intérêts des travailleurs/euses gagnent particulièrement en force et en influence.
- La concurrence entre les syndicats traditionnels et « alternatifs » détermine le mouvement syndical en Russie et son développement dans l'avenir. Cela rend leur consolidation difficile et affaiblit leur influence dans la société.
- Certes, les syndicats russes participent au développement des rapports sociaux et professionnels, cependant leur popularité dans le peuple demeure toujours réduite, ce qui empêche une politique syndicale effective à tous les niveaux.
- L'avenir des syndicats russes dépend aussi de leur disponibilité à se réformer et à élaborer un programme d'action propre qui tienne compte des défis économiques globaux et des changements du droit de travail russe. L'état doit faire savoir sa disponibilité à reconnaître les syndicats comme des partenaires autonomes.



Sommaire

1. L'évolution des syndicats depuis 1989/90	2
2. Les syndicats russes dans le champ de tension des règlements juridiques et des structures organisationnelles transmises	4
3. La réalité des règlements des conventions collectives	5
4. Les relations de travail russes dans le contexte de la crise 2009	5
5. Les syndicats et leur poids politique	6
6. Les relations entre les syndicats et les partis politiques	7
7. Le dialogue social et le travail de la commission trilatérale	8
8. Bilan et perspectives	8

1. L'évolution des syndicats depuis 1989/90

Les changements dans la société russe depuis la fin des années 80 ont influencé d'autorité le mouvement syndical. En 1990, la Fédération des syndicats indépendants de la Russie (FNPR) fut créée pour succéder de droit au Conseil syndical soviétique (WZSPS). Malgré le recul du nombre des membres, les syndicats FNPR, dans un processus de réformes complexes des structures de leur organisation, ont pu maintenir leur base matérielle et surtout leurs principes en vue de la régulation des relations de travail. Dans la recherche de leur nouveau rôle, la FNPR a montré la prudence au début quand il s'est agi de nouvelles formes de participation syndicale à l'établissement des relations de travail.

Les syndicats traditionnels ont d'abord nié la nécessité des luttes de travail de même que la participation active des représentations des travailleurs à la solution des questions politiques. C'est la raison pour laquelle ils tenaient fermement aux formes traditionnelles de paternalisme au sein de l'entreprise. Le scepticisme répandu dans la société russe à l'égard des syndicats est d'un côté un héritage de l'ère soviétique au cours de laquelle les syndicats avaient été perçus comme les distributeurs des allocations et organisations matérielles des mesures de santé et de loisirs. Dans l'ancien système d'état, on avait consciemment limité la participation des syndicats dans la politique. Du moment que l'état socialiste avait été le seul employeur, les conflits de travail étaient considérés, par principe, comme impossibles. D'un autre côté l'effet-faiblesse général visible du mouvement syndical est un facteur important. A cause de leur éparpillement et pour des raisons de soutien limité de la part des citoyens, ils ne peuvent pas souvent opposer quelque chose d'effectif aux activités de lobby des employeurs.

L'histoire des nouveaux soi-disant « syndicats alternatifs » commença avec la grève des mineurs de juillet 1989. En ce temps-là, environ 600.000 mineurs participaient aux luttes de travail dans toute la Russie pour protester contre la politique économique de l'époque. En 1991, les comités des mineurs formaient le premier syndicat de masse en dehors de la FNPR : le syndicat indépendant des mineurs (NPG). C'était l'impulsion à la formation d'autres syndicats indépendants. C'est ainsi que les syndicats des contrôleurs aériens, des travailleurs du port, des marins, des pilotes et des cheminots

ont vu le jour. De nouveaux syndicats ont vu le jour aussi bien dans le domaine public que dans les grandes entreprises industrielles.

Ils n'ont pas pu tous survivre. Sous la pression du côté des employeurs et pour des raisons de difficultés organisationnelles et financières, certains d'eux étaient contraints à se dissoudre. En ce temps-là, le concept « syndicat alternatif » avait marqué comment on désignait les nouvelles organisations qui n'appartenaient pas au système syndical traditionnel. Ils recherchaient de nouvelles méthodes pour réguler les relations de travail et pour mener les négociations dans lesquelles ils ne craignaient pas la confrontation ouverte avec les employeurs quand ces derniers ne payaient pas le salaire ou violaient les droits des travailleurs/euses. Les « syndicats alternatifs » étaient une réaction des travailleurs/euses aux changements qui étaient arrivés dans l'économie, sur le marché de l'emploi et dans les relations de travail. Actuellement, il existe deux grandes associations centrales syndicales : la Fédération des syndicats indépendants (FNPR) et la Confédération du travail de la Russie (KTR). Du point de vue du nombre, la FNPR est non seulement la plus grande association centrale syndicale en Russie mais aussi dans toute l'Europe. La FNPR dispose d'une structure variée de secteurs et territoires : 44 syndicats tout secteur syndical confondu de toute la Russie ainsi que quatre autres syndicats appartiennent à l'association centrale dont FNPR représente les intérêts sur une base contractuelle. En outre, 79 associations territoriales qui sont actives dans les régions de la Russie s'y ajoutent. D'après les indications de FNPR, l'association centrale représente de cette manière 24,2 millions de membres.

La KTR avec ses 2,9 millions de membres est la deuxième plus grande association centrale syndicale de la Russie. Elle a été fondée en 1995. Ses fondateurs étaient les syndicats alternatifs de l'ensemble de la Russie comme les travailleurs du port, les contrôleurs aériens et les mineurs. Parallèlement, une association des « syndicats alternatifs », la confédération du travail de l'ensemble de la Russie (VKT) s'est encore constituée. Elle s'est affiliée à la KTR en 2010. Actuellement, la KTR réunit la plupart des « syndicats alternatifs ». Au total, 23 syndicats de l'ensemble de la Russie et interrégionaux y sont représentés qui font en tout environ 2 millions de membres. A part les associations centrales FNPR et KTR internationalement reconnues, il existe encore quelques petites unions syndicales.



Tableau 1: Les syndicats en Russie

	La fédération des syndicats indépendants de la Russie (abréviation en Russe: FNPR)	La confédération du travail (abréviation en Russe: KTR)
Année de fondation	1990 comme successeur légal du conseil soviétique syndical (WZSPS)	1995
Secrétaire général	Michaïl Schmakow (depuis 1993, réélu au congrès syndical de 2011)	Boris Krawtschenko, (depuis mai 2011, pour 4 ans jusqu'en 2015)
Nombre de membres	officiellement 24,2 millions membres dont 18,8 en activité, 2,1 millions de retraités/es, 3,3 millions d'étudiants/antes et d'apprentis ; la proportion des femmes est de 59,8 pour cent	officiellement environ 2,8 millions de membres dont environ 34 pour cent de femmes; tous les membres KTR sont en âge de travailler.
Structure	190.800 organisations d'entreprise, 1.603 Organisations territoriales	482 Organisations d'entreprise, 25 territoriales organisations dans 45 régions; les plus importantes organisations syndicales territoriales sont dans les régions de Samara, Nishnij Nowgorod, Tscheljabinsk
Syndicats sectoriels	44 syndicats sectoriels en contrats de coopération avec cinq syndicats	23 syndicats sectoriels dont le syndicat des contrôleurs aériens, le syndicat des marins, le syndicat des travailleurs du port, les syndicats dans le secteur du transport, de l'industrie alimentaire, de la construction automobile (ITUA)
Affiliations internationales	Depuis 2000 à l'IBFG, depuis 2006 à l'IGB	Depuis 2000 à l'IBFG, depuis 2006 à l'IGB

Dans les 20 dernières années, les nombres des membres des syndicats de la Russie baissaient sans cesse. Jusqu'au début des années 90, lorsque presque tous les travailleurs/euses étaient membres du syndicat comme du temps de l'Union Soviétique, ils comptaient environ 60 millions de membres. Dans l'intervalle de dix ans, le nombre des membres chuta de presque la moitié. De même, après 2000, le nombre des adhérents continua de reculer, mais dans une proportion moindre.

Pour l'interprétation du nombre des adhérents des syndicats russes, il faut tenir compte du grand nombre des qualités purement « formelle » et « silencieuse » de membre. La « qualité formelle de membre » est avant tout typique pour les syndicats traditionnels qui avec l'autorisation de l'employeur « inscrivent » toujours automatiquement tous les employés comme des adhérents. En général, cela se passe dans les grandes entreprises industrielles et dans les offices publics. Le problème de la « qualité silencieuse de membre » est par contre pour les « syndicats alternatifs » typique – et surtout pour ceux-là qui dans l'évolution doivent lutter contre la résistance respectivement l'attitude de rejet des employeurs.

Ces syndicats sont souvent contraints de garder les noms de leurs adhérents secrètement afin de les protéger de possibles discriminations et même des licenciements. C'est la raison pour laquelle les données sur la force des syndicats en chiffres – aussi bien des traditionnels que des « alternatifs » ne sont pas toujours fiables. Les syndicats FNPR ont traditionnellement une position forte dans les grandes entreprises dans lesquelles leur niveau d'organisation atteint 90 pour cent du personnel effectif d'après les données officielles. Les « syndicats alternatifs » sont principalement dans le domaine du transport (contrôleurs aériens, travailleurs des ports, pilotes, conducteurs de locomotives) ainsi que ceux qui sont actifs dans les entreprises qui appartiennent totalement ou partiellement aux entreprises et propriétaires étrangers (automobiles, bâtiment, production alimentaire). A cet effet, il est à noter que dans ces secteurs de nouvelles organisations syndicales FNPR sont créées. Dans certains secteurs avec un grand nombre de travailleurs/euses comme dans les banques et assurances, les syndicats sont sporadiquement représentés. Ici, ce qui est décisif est le niveau de salaire comparativement élevé de même que l'attitude de rejet des employeurs face aux syndicats.

Devant l'arrière-plan des licenciements massifs, il y eut tout de même la tentative fructueuse de créer des syndicats. Pendant les phases de la crise, beaucoup de travailleurs/euses qui s'étaient auparavant distanciés des syndicats et avaient choisi de régler leurs problèmes de travail individuellement, sont parvenus à comprendre qu'ils avaient besoin d'une protection syndicale pour leurs droits de travail. Cette tendance s'était particulièrement accentuée lors de la crise de la dette de l'état d'août 1998 et de la crise financière mondiale.

2. Les syndicats russes dans le champ de tension des règlements juridiques et des structures d'organisation transmises

Depuis les années 90 les syndicats russes se développent dans une concurrence entre les syndicats traditionnels et les « alternatifs », laquelle prend surtout des formes aiguës quand les deux formes sont représentées dans une entreprise ou dans un secteur. Cette circonstance empêche la consolidation du mouvement syndical en général et l'affaiblit. Au niveau de l'entreprise, le syndicat avec lequel l'employeur conclut la convention collective a son importance.

En principe, il existe en Russie le droit de liberté d'organisation. Cependant, pour qu'un syndicat soit actuellement capable de négocier un contrat, il faut qu'il représente au moins 50 pour cent de tous les employés. Les syndicats qui rassemblent moins de la moitié de tous les travailleurs doivent ou se rallier au syndicat majoritaire ou sous certaines circonstances être mandatés par tous les employés pour représenter leurs intérêts. Cette circonstance ainsi que la régulation juridique vague selon quels « autres organes de représentation valable » peuvent représenter les intérêts des travailleurs/euses même s'il existe, dans l'entreprise concernée, un syndicat qui organise moins de la moitié du personnel effectif permettant à la direction de faire pression et de manipuler les travailleurs/euses et leurs syndicats.

Des lignes de conflits aussi bien au sein du syndicat qu'entre les syndicats se font voir et déterminent le rapport puissant de concurrence. La plus grande tension règne entre les syndicats traditionnels FNPR et les « syndicats alternatifs ». Aux niveaux fédéraux, le conflit est tout de même faiblement manifesté. Les directions des deux associations centrales travaillent souvent ensemble sur-

tout dans le cadre de la commission trilatérale pour la régulation des relations sociales et professionnelles. Cependant, aux niveaux des secteurs syndicaux et surtout aux niveaux des entreprises une nette confrontation règne.

Les organisations syndicales au niveau de l'entreprise et les organes syndicaux au-dessus sont un autre champ de tension. Ces tensions sont parfois peu manifestes. Mais elles apparaissent clairement quand il s'agit de la répartition des attributions syndicales et des cotisations des membres. Les organisations des entreprises reprochent souvent aux organes syndicaux au-dessus, par exemple, l'inaction et le manque d'aide, bien qu'elles gardent plus de 70 pour cent de toutes les cotisations des membres au niveau de l'entreprise et les dépensent selon leur propre appréciation. Les négociations sur la redistribution des moyens financiers des syndicats se déroulent opiniâtrement et finissent très rarement par une amélioration du financement des organes syndicaux au-dessus.

Dans les dernières années, il y avait aussi bien des phases de confrontation que de réconciliation dans les relations entre les différents syndicats et les niveaux des structures syndicales. Ces processus influençaient dans les années 2000 et 2001 la discussion sur le nouveau code de travail qui a encore restreint substantiellement le droit des syndicats. Même au sein de la FNPR, les opinions sur la nouvelle version du code de travail étaient profondément partagées.

Pendant la crise financière, le combat pour le maintien des postes de travail et les garanties d'emploi de même que la limitation du travail intérimaire étaient au premier plan. A cette époque, il y avait même des exemples de collaboration entre les « syndicats alternatifs » et traditionnels. Au printemps 2009, le syndicat des mineurs et de l'industrie métallurgique de la Russie, un des plus grands syndicats FNPR a viré symboliquement 100.000 roubles (environ 2.500 euros) au compte du fonds de grève de l'organisation du syndicat alternatif de l'usine Ford qui appartient au syndicat interrégional de l'industrie automobile (MPRA/ITUA) et qui en avait appelé à la grève, afin de soutenir solidairement leurs exigences.

D'après l'estimation des syndicats, le code de travail voté en 2001 a nettement réduit les droits des syndicats. Surtout qu'ils sont de facto privés de la possibilité d'influencer le processus de licenciement d'un membre du syndicat : le droit valable jusqu'en 2001 d'intervenir lors du

licenciement des membres du syndicat a été réduit à une procédure formaliste de la considération de l'opinion du syndicat. Les syndicats ont perdu le droit de mettre un veto contre le licenciement d'un grand nombre de fonctionnaires sur initiative de l'employeur. Le droit aux conflits collectifs de travail ainsi que l'organisation des grèves ont été transférés au personnel effectif (collectif de travail), ce qui affaiblissait automatiquement les positions des syndicats dans le cadre du partenariat social. Depuis l'année 2000, beaucoup de garanties qui avaient été auparavant assurées aux syndicats ainsi qu'aux dirigeants et activistes des syndicats par rapport à leur travail syndical, ont été progressivement réduites et entièrement annulées.

Le nouveau code de travail a élargi la liste des raisons pour la conclusion des contrats de travail à durée limitée ce qui contribuait aussi au démantèlement de la présence des syndicats dans les petites et moyennes entreprises. Du point de vue des syndicalistes russes, le droit de travail russe est un système restrictif qui directement ou indirectement limite l'influence des syndicats. La tendance au rétrécissement du champ juridique des activités syndicales continue.

Entre-temps, la plupart des syndicats considèrent leur participation aux négociations tarifaires comme l'une de leurs tâches principales. Certes la plupart des conventions collectives conclues (jusqu'à 90 pour cent) sont peu actives parce qu'elles ne reproduisent que les lignes directrices du droit de travail valable. Mais, si les parties n'atteignaient aucun accord sur certaines dispositions du projet de la convention collective, elles peuvent alors consigner les points litigieux dans une annexe au contrat, au protocole de différend. D'après le nouveau code de travail, les contenus du protocole de différend ne sont plus maintenant automatiquement objets de lutte de travail. Ils peuvent seulement justifier une lutte de travail collective, si dans ce contexte avec le soutien de la majorité des travailleurs/euses dans l'entreprise des exigences concrètes sont listées que l'employeur réfute encore.

3. La réalité des règlements des conventions collectives

Malgré les circonstances décrites, la plupart des syndicats concluent cependant des conventions collectives. Les sondages d'opinion attestent que les travailleurs/euses qui exercent dans les conditions d'une convention

collective d'entreprise gagnent environ dix pour cent de plus que ceux-là qui travaillent sans convention collective dans des conditions similaires. La conclusion d'un cadre de convention collective permet au syndicat de participer plus activement au règlement des relations de travail avec l'employeur. La direction de l'entreprise, qui de son côté, soigne un dialogue actif avec les syndicats, est encline à la nécessité de respecter les normes du droit de travail.

De facto, les possibilités de création de bonnes conditions de travail avec rémunération correcte dans la plupart des cas dépendent de la position personnelle de la direction de l'entreprise. Les cas dans lesquels les syndicats peuvent influencer effectivement le règlement des conditions de travail et particulièrement des salaires et traitements sont rares.

Les syndicats traditionnels disposent d'expériences pratiques de longues années dans la conduite des négociations à des niveaux différents. En général, les syndicats sectoriels concluent des conventions collectives sectorielles dont les dispositions ne peuvent être dégradées ni dans les conventions régionales ni dans celles de l'entreprise. Un grand problème pour la conclusion des conventions aussi bien sectorielles que régionales se trouve dans l'absence des associations patronales qui pourraient intervenir comme des parties tarifaires. Depuis de milieu des années 2000, de telles associations ont été, bien entendu, créées dans des secteurs importants de l'économie comme l'énergie, l'industrie métallurgique, les mines et les transports. Il y a cependant encore d'autres secteurs, surtout ceux-là dans lesquels les petites entreprises agissent et où les associations patronales sont soit totalement absentes soit représentent une minorité des entreprises. Dans de telles circonstances, les conventions collectives régionales qui sont valables pour un grand nombre d'entreprises se font conclure difficilement.

4. Les relations de travail russes dans le contexte de la crise de 2009

Pendant la crise de 2009, les employeurs n'ont pas seulement supprimé le paiement d'autres avantages sociaux pour les salariés mais aussi enfreint ouvertement au droit encore valable : ils ne payaient pas les salaires et traitements à temps et renvoyaient les salariés dans

des congés non payés. Après que la crise aigüe ait été surmontée, certaines entreprises et agences n'ont pas encore atteint le niveau de rémunération et des conditions de travail de la période d'avant-crise. La plupart des syndicats, surtout les plus forts et plus influents, ont tout de même imposé que les salaires et traitements soient en adéquation avec l'inflation et que les entreprises renoncent aux licenciements massifs et garantissent un minimum de paquet social.

Les experts ont constaté que le dialogue social entre les travailleurs/euses et les employeurs en Russie est faiblement manifesté. Les parties tarifaires offrent souvent à l'extérieur plus d'attention qu'au contenu des accords s'agissant du côté protocolaire des négociations, ce qui creuse le dialogue entre travailleurs et employeurs avec la participation de l'état. Ceci se passe principalement parce que les employeurs prennent des positions plus dures et les travailleurs veulent forcer leur volonté. Les employeurs signent, par exemple, les paragraphes du contrat dans lesquels il est question de l'augmentation des salaires et des prestations sociales avec la restriction « si l'employeur dispose des moyens supplémentaires ». De telles clauses prennent la force obligatoire des points des contrats.

Depuis le milieu des années 2000, le concept de l'état social en Russie est débattu de plus en plus avec réserve. Les experts économiques libéraux soutiennent l'opinion qu'une Russie « surchargée » par des obligations sociales, empêcherait le développement économique du pays. Les concepts de l'opportunité et de l'effectivité économiques se retrouvaient en contradiction avec les fonctions sociales et régulatrices de l'état. Les syndicats s'opposent à ces genres de concepts, bien que leurs possibilités d'influence soient limitées et leur voix ne résonne pas assez fortement.

5. Les syndicats et leur poids politique

L'une des tâches les plus importantes à laquelle les syndicats russes font face, est de gagner la confiance des travailleurs/euses dans la société. Depuis le changement du millénaire, les représentants des élites du pouvoir vulgarisent activement en Russie des valeurs et des idées de l'autorégulation de l'économie de marché dont la conséquence réside souvent dans la dégradation sociale et la détérioration de la situation économique.

Ainsi il a été proposé d'augmenter l'âge de la retraite, de réformer le système de sécurité sociale aux dépens des travailleurs/euses et de réduire les compensations aux infirmités dues aux conditions de travail. Dans le but de pouvoir arrêter ces initiatives, les syndicats doivent trouver dans la société du soutien dans les associations et organisations politiques. Les résultats des sondages d'opinion par rapport à la confiance aux syndicats en Russie divergent largement. Certains chercheurs soutiennent l'opinion qu'il n'y aurait que trois pour cent des citoyens russes à faire confiance aux syndicats. D'autres parlent de 20 à 23 pour cent. D'après le sondage *De quoi ont peur les citoyens russes?* que l'institut de sociologie de l'académie russe des sciences a mené pour le compte de la Fondation Friedrich Ebert, la proportion des interrogés qui font confiance aux syndicats a atteint quelque maigre 23 pour cent. A vrai dire, d'après le même sondage, nettement très peu de citoyens (13 pour cent) accordent leur confiance aux partis politiques.

Mais dans ces conditions, l'influence des syndicats peut se renforcer de temps à autre. Les protestations massives des travailleurs/euses à Pikaljowo (2009) et à Meschduretschensk (2010) où les conflits de travail se sont élargis aux actions de désobéissance civile, ont obligé les autorités à prêter attention aux problèmes des travailleurs/euses.

Actuellement, le niveau de vie et des salaires en Russie demeure comme auparavant bas. L'état se décharge de ses obligations sociales en sens qu'il rejette cela sous forme de services obligatoirement payants sur le dos des citoyens. Il empêche l'évolution réelle des salaires et traitements. Bien que la rémunération nominale du travail en Russie croisse sans cesse depuis début 2000, la croissance demeure derrière les taux d'inflation réels. Les évolutions de salaire ne conduisent guère au relèvement du standard de vie et du pouvoir d'achat des citoyens. C'est la raison pour laquelle une importance particulière revient à ce sujet aux activités socio-politiques des syndicats.

Une autre tâche actuelle des syndicats est la lutte contre les différentes formes d'emploi précaire. Travail intérimaire, outsourcing, travail sur contrats de service et la grande diffusion du travail au noir déstabilisent les conditions de travail stables et détériorent la situation économique et sociale des travailleurs/euses.

Enfin, il est à mentionner aussi la lutte des syndicats pour leurs droits. Beaucoup de syndicats s'engagent pour le rétablissement de leurs droits perdus depuis l'entrée en vigueur du nouveau code de travail.¹ Le droit aux contestations de travail et luttes de travail collectives a été avant tout limité, ce que les syndicats ne peuvent pas accepter aujourd'hui. Le code de travail stipule que seule une réunion générale du personnel effectif ou une conférence avec participation de tous les travailleurs de l'entreprise peuvent initier une grève de travail et en appeler à la grève. Mais dans la réalité, les possibilités de l'employeur de mettre son personnel effectif sous pression sont illimitées. Le management peut toujours compter sur une partie du personnel effectif qui s'oppose à la grève ou se désolidarise. A cause de la faible activité de leurs membres, les syndicats doivent souvent craindre que les travailleurs/euses ne les soutiennent pas dans une situation de conflit. Dans ces conditions, même les grands syndicats peuvent à peine exercer leur droit de grève.

6. Les relations entre les syndicats et les partis politiques

Présentement les syndicats russes ne possèdent aucun droit direct d'initiative de loi et doivent chercher des partenaires d'alliance parmi les partis politiques et associations pour les questions socio-politiques importantes. Dans le même temps, les syndicats craignent principalement la collaboration étroite avec les partis politiques surtout aux niveaux des structures de base. Ceci s'explique par les expériences négatives des années 90 lorsque la collaboration avec les partis conduisit beaucoup de travailleurs/euses et fonctionnaires des syndicats aux déceptions. Les partis se faisaient bien soutenir – surtout pendant les campagnes électorales – par les syndicats et les travailleurs mais ne se montraient pas comme des alliés conséquents des syndicats dans les questions sociales importantes dans la réalité.

Cependant, au niveau national, il existe tout à fait des tendances de rapprochements de partis politiques et de cooptation principalement entre FNPR et le parti Russie unie d'un côté et les nouveaux syndicats et le parti Russie juste d'un autre côté.

1. Les contestations collectives au travail sont définies par l'article 398 du code de travail russe comme « des divergences d'opinions non réglables entre travailleurs et employeurs dans les questions de fixation respectivement de changement des conditions de travail » ainsi que les questions qui seront réglées par les conventions collectives.

Du total des 450 députés de la Douma, 315 appartenaient à la fraction Russie unie. Lors des élections de 2007, le parti Russie unie obtint 64,3 pour cent de toutes les voix. La deuxième plus grande fraction du parti communiste de la fédération russe (KPRF) eut 57 députés. A la troisième place, il y eut la fraction du parti libéral démocratique (LDPR) avec 40 sièges, à la quatrième place la fraction du parti Russie juste (SR, 38 sièges).

Le 4 décembre 2011, de nouvelles élections législatives eurent lieu en Russie. Avec une participation aux élections de 60,2 pour cent des voix, Russie unie obtint 49,3 pour cent, le KPRF 19,2, le parti Russie juste 13,25 pour cent et le LDPR 12,0 pour cent. Des 450 sièges, 238 sont allés à la fraction Russie unie, 92 députés appartiennent au KPRF, 64 au parti Russie juste et 56 au parti libéral démocratique (LDPR). Cela signifie que le parti Russie unie sera contraint de conclure des coalitions avec d'autres partis représentés au parlement lors du vote des lois d'importance sociale. Il devra à cet effet toujours collaborer avec les plus grands et plus influents syndicats.

Déjà en avril 2008, le FNPR et la fraction Russie unie avaient signé un accord sur la collaboration et la communication, dans lequel les partenaires s'engageaient à élaborer des points communs en matière de politique sociale, en concevant et en appliquant des programmes d'importance sociale pour coopérer et pour contribuer ensemble à la continuation du développement du partenariat social. Dans la composition de la Douma, quatre d'un total de cinq députés des syndicats étaient jusque là membres du parti Russie unie. Aussi bien le premier secrétaire du syndicat des mines et de l'industrie métallurgique de la Russie, Michail Tarassenko que le premier adjoint du premier secrétaire du FNPR, Anatolij Iwanow, aussi bien l'ancien premier secrétaire de l'organisation syndicale alternative des usines d'automobiles VAZ que Farida Gajnullina, l'ancienne première secrétaire du conseil du FNPR dans la République Tatarstan sont membres de la commission pour le travail et la politique sociale de la Douma. Andrej Issajew exerçait la présidence de la commission. Il était en même temps le premier secrétaire de FNPR et premier secrétaire adjoint du présidium du conseil général du parti Russie unie. En outre, il y avait un groupe inter fractionnel de députés dans la dernière Douma sous le nom « Solidanostj » (Solidarité) responsable pour la communication avec le mouvement syndical dont la déclaration de création avait été signée par 30 députés qui soutiennent les syndicats lors des débats sur les projets de lois d'importance sociale.

La politique de la fraction Russie unie est ambivalente face aux intérêts des travailleurs et des syndicats. Dans ce texte, il a déjà été question des changements restrictifs du code de travail. Une des initiatives récentes qui est à estimer positivement par contre était le projet de loi « sur les changements dans les actes spécifiques de législation » qui a été présenté par les députés Andrej Issajew et Michail Tarassenko et valait l'interdiction du travail intérimaire, le renforcement de la protection des travailleurs et la stabilisation des rapports traditionnels de droit de travail. Le 20 mai 2011, le projet de loi a été voté en première lecture par la Douma.

Le deuxième parti qui principalement collabore activement avec les « syndicats alternatifs » est la Russie juste. Dans leurs rangs Oleg Schein est actif. Il est le vice-président de la fraction et secrétaire général du syndicat « Saschtschita » (protection). La fraction du parti Russie juste ne peut cependant pas exercer une influence réelle sur la formation d'initiatives d'importance sociale au parlement. Ce qui est étonnant, c'est que le parti communiste (KPRF) collabore peu avec les syndicats alors qu'il aime bien se présenter avant tout comme le défenseur des intérêts des travailleurs.

7. Le dialogue social et le travail des commissions trilatérales

La participation des syndicats aux commissions trilatérales pour le travail et les questions sociales qui existent aussi bien au niveau fédéral que régional, est largement plus productive. Dans ces commissions, les syndicalistes peuvent discuter avec les représentants des associations patronales aussi bien qu'avec les autorités fédérales que régionales des problèmes actuels des relations sociales et de travail : des projets de lois jusqu'aux situations de conflits dans l'entreprise. Ces commissions servent avant tout comme une sorte d'armoire pour les décisions dures des employeurs et comme plate-forme pour le vote des accords. Il s'agit d'une réelle forme de dialogue à trois dimensions. Ici, les syndicats disposent d'une partie des mécanismes éprouvés d'une influence effective.

Les syndicats russes participent activement au travail des associations internationales des syndicats. Aussi bien le FNPR que le KTR depuis 2000) sont membres de l'Union Internationale des Syndicats (IGB). Le secrétaire

général du FNPR Michail Schmakow est le vice-président du IGB et président du conseil régional paneuropéen (PERC) de l'IGB. Les syndicats sectoriels russes appartiennent aux associations centrales globales correspondantes des syndicats. En Russie, les bureaux régionaux de l'union internationale des travailleurs métallurgistes (IMB/IMF), de l'union internationale des travailleurs des produits alimentaires (IUF), de l'union internationale des travailleurs du transport (ITF) et des employés des services et de la communication sont en pleine activité. Les syndicats russes développent aussi activement des contacts directs avant tout avec des syndicats européens et s'efforcent d'utiliser leurs expériences pour la solution des questions globales et pour la réalisation des actions de solidarité.

8. Bilan et perspectives

En perspective, les syndicats russes doivent continuer à surmonter leurs différences par rapport aux formes et méthodes de défense des droits des travailleurs, afin de renforcer le mouvement syndical. A cet effet, les points stratégiques suivants seront débattus :

- Développement d'un agenda syndical commun qui contient une large approbation de la société ;
- Protection des droits des syndicats et triomphe sur la discrimination des travailleurs/euses du fait de leur adhésion à un syndicat ;
- Intensification du partenariat social;
- Limitation des emplois précaires et interdiction du travail intérimaire comme c'est actuellement exigé par les syndicats.

En outre, il y a la nécessité de renforcement organisationnel et financier des syndicats. Particulièrement au niveau de la répartition interne des cotisations des adhérents entre les organisations de base et les niveaux supérieurs des syndicats où les syndicats russes doivent faire leurs devoirs de maison.

Aussi bien les syndicats traditionnels que les nouveaux s'efforcent de gagner de nouveaux membres et de faire un travail d'organisation renforcé parmi les jeunes et les femmes. L'application active de nouvelles méthodes



de travail syndical peut leur permettre d'agrandir leur base de membres et d'augmenter la popularité des syndicats en général. C'est pourquoi les syndicats russes aiment saisir aujourd'hui et aussi grâce au soutien des syndicats européens, les méthodes d'organizing ainsi que les nouvelles formes de travail d'information en utilisant des espaces médiatiques et les possibilités de l'internet.

L'élargissement des contacts internationaux des syndicats et la solidarité des syndicats de divers pays, qui disposent d'une grande expérience de travail dans les conditions de mondialisation et les exigences économiques et sociales qui y sont liées, jouent ici un rôle utile.



A propos des auteurs

Pjotr Bisjukow est collaborateur scientifique du centre pour les droits sociaux et de travail de Moscou et aussi auteur de plusieurs travaux sur l'histoire du mouvement syndical en Russie.

Oksana Grischko est chargé des questions de la politique syndicale et sociale dans le bureau de Moscou de la Fondation Friedrich Ebert dans la Fédération de Russie.

Impression

Fondation Friedrich Ebert | Département Europe Centrale et de l'Est
Hiroshimastr. 28 | 10785 Berlin | Allemagne

Responsable:
Jörg Bergstermann, Coordinateur des programmes du syndicat
en Europe et Amérique du Nord

Tél.: ++49-30-269-35-7744 | Fax: ++49-30-269-35-9250
<http://www.fes.de/international/moe>

Commandes/Contact:
info.moe@fes.de

Les points de vue exprimés dans cette publication ne sont pas nécessairement celles de la Fondation Friedrich Ebert.

Cette publication a été imprimée sur du papier de l'exploitation forestière durable.



ISBN 978-3-86498-157-9