



II

RELATIONS SOCIALES

La récente renaissance du dialogue social lituanien

IV

PARTENAIRES SOCIAUX

Une grande confédération face à deux organisations patronales

V

DIALOGUE SOCIAL

Un programme pour renforcer le dialogue social au niveau national

VI

ENTRETIEN

Un entretien avec Arturas Cerniauskas, président de la Confédération des syndicats lituaniens (LPSK)

VIII

TABLEAU DE BORD

Une conflictualité circonscrite au secteur de l'éducation

La Lituanie réapprend le dialogue social

Par Linas Naudziunas, envoyé spécial à Vilnius

Depuis le 1^{er} juillet 2013, la Lituanie a pris la présidence de l'Union européenne pour six mois. Cet État balte, présidé par Dalia Grybauskaitė, ancienne commissaire européenne au Budget dans la Commission Barroso I, compte 3,2 millions d'habitants et endosse pour la première fois les habits de la présidence tournante de l'UE depuis son adhésion en 2004. Pour les six prochains mois, la Lituanie devra en particulier faire avancer le dossier de la directive sur l'encadrement du détachement des travailleurs.

À cette occasion, *Liaisons sociales Europe* et IR Share proposent une plongée dans le système des relations sociales lituaniennes. Anéantis pendant toute la période d'occupation par l'Union soviétique, les partenaires sociaux ont dû se reconstruire à partir de 1991. Si les employeurs semblent avoir réussi à s'organiser plus rapidement pour défendre leurs intérêts, le chemin a été plus long pour les syndicats. Assimilés au système soviétique par la population, ils ont fini par acquérir une meilleure image – un tiers des Lituaniens leur font désormais confiance – et à se coordonner pour adopter des positions communes. Les part-

naires sociaux ont retrouvé le chemin de la table de négociations et parviennent à un « bon dialogue social », comme l'indique le président de la principale organisation syndicale du pays. Cependant, le dialogue social demeure inexistant au niveau sectoriel et encore peu développé dans les entreprises où, crise aidant, les salariés ont préféré faire le dos rond plutôt que de s'exposer à une perte d'emploi en cas de syndicalisme trop actif.

Une attitude compréhensible tant le pays a été frappé de plein fouet par la crise, avec une chute de près de 15 % du PIB en 2009 et un taux de chômage à 18,3 % en 2010. Si le discours officiel du gouvernement, issu d'une coalition de gauche, consiste à louer les efforts entrepris pour renouer avec la croissance, il passe sous silence le fait que ni les salaires réels ni les prestations sociales n'ont retrouvé leur niveau antérieur à la crise. ■



Ce dossier est réalisé en partenariat avec IR Share, site européen de partage d'informations, de documentations et de compétences pour les managers RH et les représentants du personnel (www.irshare.eu).

► **RELATIONS SOCIALES** Ressuscité après l'ère soviétique, le système de dialogue social et de négociation collective se construit progressivement.

La récente renaissance du dialogue social lituanien

Bien que le système de relations sociales lituanien repose essentiellement sur des échanges bilatéraux, les dernières années sont marquées par un intérêt croissant pour une régulation tripartite. La révision du Code du travail, qui est entrée en vigueur en 2003, favorise directement le partenariat social, développé et cultivé via le dialogue social entre les principaux partenaires sociaux et avec le gouvernement.

L'histoire du dialogue social est encore très récente et vient juste d'entrer dans sa troisième décennie depuis la restauration de l'indépendance de la Lituanie en 1990. Avant cela, pendant toute la période d'occupation soviétique, le dialogue social était muselé. Les syndicats indépendants ont été supprimés, comme ailleurs en Union soviétique. En outre, après la Seconde Guerre mondiale, la plupart des syndicalistes figuraient sur les listes noires du régime soviétique et ont été opprimés et exilés en Sibérie par le régime, les plus chanceux ayant dû émigrer à l'Ouest.

Les premières étapes de la construction du dialogue social ont été particulièrement difficiles, surtout pour les syndicats, compte tenu du haut niveau de méfiance à leur égard, car ils étaient considérés comme des instruments devenus obsolètes hérités du régime soviétique. Il est à noter que cette méfiance reste ancrée dans la société et que de sérieux efforts devront être déployés pour modifier cette attitude, ce qui pourrait advenir avec les nouvelles générations.

De leur côté, les organisations patronales se sont reconstituées assez rapidement après l'indépendance, principalement pour exprimer et défendre leurs propres intérêts. Comme il n'y avait pas beaucoup de dialogue social avec les syndicats existants, divisés et faibles, le gouvernement a été vu comme un partenaire stratégique pour le mettre en place.

1 LA LENTE RESTAURATION DU SYNDICALISME LITUANIEN

Selon les sources historiques, le premier syndicat en Lituanie a été créé en 1892 (beaucoup plus tôt que dans d'autres parties de l'Empire russe). Au début du ^{xx}e siècle, les syndicats lituaniens étaient organisés au niveau d'un territoire (Vilnius, la région de Klaipėda), d'une appartenance ethnique (Lituaniens, Polonais, Juifs) ou politico-religieuse (sociaux-démocrates, démocrates-chrétiens).

Pendant l'ère soviétique, seuls les syndicats officiels établis par le régime étaient actifs. Ils étaient affiliés à l'une des 21 organisations sectorielles qui appartenaient au Conseil syndical lituanien et ont été pleinement intégrés dans le Conseil soviétique syndical (WZSPS). En 1980, 1 735 000 syndicalistes étaient recensés en Lituanie. En règle générale, au cours de l'ère soviétique, le taux de syndicalisation était consi-

dérable, compte tenu du fait que l'adhésion des employés à un syndicat était presque obligatoire pour des raisons politiques et sociales.

2 LA COOPÉRATION SYNDICALE EN RÉPONSE À LA DÉFIANCE DES SALARIÉS

Selon un sondage de Baltijos Tyrimai (un institut qui publie des études de marché et des enquêtes d'opinion) réalisé en avril 2013 sur le jugement des Lituaniens envers leurs principales institutions, 33 % des répondants ont déclaré leur confiance dans les syndicats et 41 % leur méfiance. Parmi les 21 institutions citées, les syndicats se trouvent ainsi classés en 16^e position, juste devant les banques, les procureurs, les douanes, le Parlement et les tribunaux. Un tel niveau de méfiance explique sans doute aussi la faiblesse du taux d'adhésion à un syndicat, qui est l'un des plus faibles de l'UE (devant la France, cependant). Cela indique qu'en général les Lituaniens ne sont pas enclins à participer à des activités syndicales. Bien qu'il soit difficile de trouver des raisons évidentes à cela, le facteur le plus important est peut-être le manque de campagnes d'information concernant les syndicats. L'étude soutient l'idée que les Lituaniens sont toujours influencés par l'héritage dommageable de l'occupation soviétique et par l'amalgame avec les activités du Parti communiste.

Il n'y a pas eu de développements majeurs dans la situation des organisations syndicales lituaniennes entre 2000 et 2010. Cependant, des changements positifs sont intervenus ces dernières années car les syndicats ont tenté de coordonner leurs actions et de travailler ensemble afin d'atteindre leurs objectifs. Dans le passé, il y a eu en effet beaucoup de frictions et de concurrence entre eux, ce qui a provoqué un manque de compétences et de ressources suffisantes pour mettre en œuvre leurs objectifs. Le renforcement de l'unité syndicale leur a permis de coordonner des actions communes à l'échelon national, de construire des positions communes et de représenter les intérêts des syndicats dans le cadre du dialogue social au niveau national. Un Centre commun des syndicats lituaniens a été créé en 2008 grâce aux efforts des trois principales organisations syndicales.

En octobre 2011 s'est tenu le premier congrès des représentants de tous les syndicats actifs en Lituanie. De plus, ce congrès a réuni non seulement les membres des trois principaux syndicats, mais aussi ceux de l'ensemble des neuf petits syndicats non affiliés à l'une des trois organisations. Les participants ont établi des objectifs syndicaux conjoints et formulé leurs revendications à l'égard du gouvernement et du Parlement. Leurs principales exigences étaient d'augmenter le salaire minimum, de réduire la fiscalité du travail, d'introduire un système d'impôt progressif

Taux de syndicalisation

Les statistiques officielles concernant l'adhésion aux organisations syndicales sont recueillies depuis 2006. Fin 2011, les syndicats déclaraient réunir 108 900 membres, soit 9,6 % de la population active. Sur la base des effectifs syndicaux obtenus auprès des trois principales organisations syndicales – LPSK (60 000 membres), LPS Solidarumas (14 500) et LDF (7 000) –, on estime que ces trois organisations rassemblent environ 75 % de l'ensemble des syndiqués. Le nombre de syndicalistes semble diminuer légèrement au cours des dernières années. Cependant, la densité syndicale reste assez stable, avec un taux autour de 10 %. Le taux le plus élevé a été atteint en 2010 (10,31 %) et le plus faible a été enregistré en 2007 (7,17 %). À titre de comparaison, les syndicats ont environ le même nombre de membres que les partis politiques lituaniens.

afin de faire face à l'exclusion sociale, d'assurer des mesures de protection sociale et le droit de grève. Faute de réponse du gouvernement et du Parlement, deux mois de manifestations massives s'ensuivirent. Début 2013, les syndicats se sont activement mobilisés en faveur du droit de grève, comme en 2011 et en 2012, après de nombreuses décisions de justice bloquant des appels à la grève. Les manifestations ont eu lieu à proximité de tribunaux dans cinq grandes villes du pays.

3 LA RAPIDE CONSTITUTION DES ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS

Les organisations d'employeurs participent essentiellement au dialogue social au niveau national, le dialogue social restant particulièrement sous-développé à l'échelon sectoriel. Il existe deux principales organisations patronales : la Confédération des industriels lituaniens (Lietuvos Pramonininku Konfederacija, LPK) et la Confédération des entrepreneurs lituaniens (Lietuvos Verslo Darbdaviu Konfederacija, LVDK). Traditionnellement, la LPK représente les grandes entreprises industrielles alors que la LVDK réunit les PME. Ces organisations patronales sont structurées sur des bases sectorielles et territoriales.

Le taux d'adhésion aux organisations patronales est stable au fil des ans. Les statistiques officielles recensaient, à la fin 2011, 12 200 membres dans les organisations d'employeurs, soit un taux d'organisation de 15 % des employeurs. Lorsque ces données ont commencé à être recueillies, en 2006, quelque 12 800 membres étaient dénombrés, soit un niveau similaire à celui de 2011. Dès la restauration des organisations patronales au début des années 90, ces dernières ont commencé à coopérer de plus en plus, bien plus que les syndicats. Par conséquent, des liens solides ont été bâtis entre elles, en particulier entre les deux plus grandes organisations (LPK et LVDK), se concrétisant par l'adoption de protocoles d'entente et de divers moyens d'accords de coopération. À partir de 2009, d'autres organisations d'employeurs sectorielles, qui en principe n'étaient pas impliquées dans le dialogue social national, ont commencé à envoyer des délégués au Conseil tripartite de la République de Lituanie. Il s'agit de l'Association des chambres de commerce de Lituanie (Lietuvos Prekybos, Pramonės ir Amatu Rumu, LPPARA) et de la Chambre de l'agriculture (Zemės Ūkio Rumai, ZUR).

4 LA FAIBLESSE PERSISTANTE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Depuis les années 90, les employeurs et les travailleurs ainsi que leurs organisations ont progressivement obtenu de plus en plus d'opportunités pour la négociation collective. Si le Code du travail permet l'exercice de la négociation collective aux niveaux national, sectoriel, territorial ou de l'entreprise, elle reste peu répandue en Lituanie. La plupart des négociations se déroulent au niveau de l'entreprise (à l'exception du secteur de l'éducation et de quelques autres). Cependant, les partenaires sociaux s'efforcent d'accroître l'importance de la négociation collective sectorielle, même si elle est encore peu développée.

Les conventions collectives sont juridiquement contraignantes une fois qu'elles sont signées. Elles peuvent être à durée déterminée ou indéterminée jusqu'à ce que la nouvelle révision de la convention collective soit signée. Les litiges concernant les conventions collectives sont examinés notamment par une commission de conciliation, un arbitrage ou un tribunal spécial tripartite.

La négociation collective au niveau national a joué un rôle relativement important depuis un certain nombre d'années lorsqu'il s'agit de questions d'emploi. Les discussions des partenaires sociaux au sein du Conseil tripartite ne peuvent cependant pas être considérées comme une véritable négociation collective. En effet, les accords signés à ce niveau sont plus de nature déclarative et ne sont pas considérés comme des conventions collectives.

Au niveau sectoriel, on dénombre très peu de conventions collectives signées au cours des dernières années. Le seul accord restant en vigueur a été signé en 2007 entre l'Union des journalistes lituaniens et l'Association des éditeurs de journaux. Au niveau territorial, une percée a été observée dernièrement. En 2012, une première convention collective territoriale a été signée entre l'Association des syndicats lituaniens de la construction de l'Ouest et l'Union des constructeurs de l'Ouest. Elle couvre les questions relatives aux salaires, aux conditions de travail, à la santé et à la sécurité au travail. Il n'existe aucune obligation officielle de recueillir les informations concernant les conventions collectives. Il n'y a donc pas de statistiques sur le taux de couverture conventionnelle. Selon les estimations des experts, entre 15 et 20 % des salariés lituaniens seraient couverts par une convention collective.

5 LE DROIT DE GRÈVE CONFIE AUX SYNDICATS OU, À DÉFAUT, AU COMITÉ D'ENTREPRISE

Les statistiques sur les conflits collectifs n'existent que depuis 2000 et témoignent d'une relative faible conflictualité une fois écartées les grèves dans le secteur de l'éducation (v. encadré p. 12). Selon la législation, la grève dans les entreprises ou leurs établissements peut être appelée par les syndicats. Lorsqu'un accord collectif est applicable à l'entreprise, une grève ne peut avoir lieu que si ce texte a été violé. À défaut de syndicat dans l'entreprise et si les salariés n'ont pas confié la mission de défense de leurs intérêts à un syndicat extérieur à l'entreprise, la décision de déclencher une grève ne peut être prise que par l'instance représentative élue du personnel. Pour être légitime, la grève doit être approuvée lors d'un vote à bulletin secret par une majorité de salariés.

L'employeur qui a reçu les revendications des grévistes a le droit de s'adresser aux tribunaux et de remettre en cause leur légalité. Ces derniers ont alors dix jours pour prendre une décision, et si les revendications sont considérées comme illégales, la grève ne peut pas être déclenchée ou, si elle a déjà été lancée, doit cesser. Dans ce cas, les tribunaux peuvent condamner le ou les syndicats ayant appelé à la grève à compenser toute perte financière subie par l'employeur. ■

Linas Naudziunas

Le Conseil tripartite

Le plus important organe tripartite dédié au dialogue social est le Conseil tripartite de la République de Lituanie (Lietuvos Respublikos Trisalė Taryba, LRTT), créé en 1995 après un accord entre le gouvernement, les syndicats et les organisations patronales. Ses missions consistent notamment à veiller au respect du principe du tripartisme dans la résolution des problèmes et à la mise en œuvre des politiques sociale, économique et du marché du travail. De plus, un accord tripartite est signé chaque année en ce qui concerne les questions sociales, économiques et d'emploi. Le Conseil est institué par le Code du travail et fonctionne selon des procédures détaillées dans ses statuts. Il compte actuellement 21 membres et comprend quatre commissions permanentes sur la rémunération, les relations du travail, l'emploi et les garanties sociales ainsi que la transposition des normes internationales du travail. Le Conseil, bien que récent, joue un rôle significatif dans le dialogue social lituanien et est le lieu des principales négociations et résolutions de problèmes.

► **PARTENAIRES SOCIAUX** Trois organisations syndicales et deux organisations d'employeurs participent au dialogue social au niveau national

Une grande confédération face à deux organisations patronales

Le patronat des PME

La Confédération des entrepreneurs lituaniens (Lietuvos Verslo Darbdaviu Konfederacija, LVDK) a été créée en 1999 à la suite de la fusion des deux principales confédérations représentant les PME lituaniennes. On estime que 80 % de ses membres sont de petites entreprises employant au plus 50 salariés. Ses activités sont orientées vers le développement des entreprises et du bien-être de la nation. Par conséquent, son objectif principal est de promouvoir un environnement économique, juridique, social et éthique favorable en Lituanie. La LVDK tient un congrès tous les deux ans. Un « présidium », élu et composé de 25 chefs d'entreprise influents, joue un rôle clé dans le processus de prise de décisions au sein de la confédération.

La Lituanie compte trois confédérations syndicales et deux organisations d'employeurs qui sont toutes impliquées dans le dialogue social au niveau national.

Les trois confédérations syndicales

► **Confédération des syndicats lituaniens.** Le plus important acteur syndical lituanien est la Confédération des syndicats lituaniens (Lietuvos profesiniu sąjunga konfederacija, LPSK), qui réunit des fédérations de 26 secteurs (y compris la fonction publique). Elle est née en 2002 de la fusion des deux plus importantes centrales syndicales : les Syndicats unifiés de la Lituanie (Lietuvos Profesiniu Sąjunga Susivienijimas) et le Centre des syndicats lituaniens (Lietuvos Profesiniu Sąjunga Centras). En 2013, la LPSK revendique 60 000 membres. Il s'agit d'une organisation indépendante dont la mission est d'unir, de représenter et de défendre les syndicats lituaniens ainsi que d'influencer les institutions gouvernementales dans le contexte des relations sociales lituaniennes.

La LPSK entretient des contacts étroits avec d'autres organisations syndicales nationales et internationales. Elle est membre de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) et de la Confédération européenne des syndicats (CES). Elle coopère également avec les syndicats nordiques et d'autres syndicats européens et participe aux activités du Conseil syndical des États baltes. Elle œuvre également en lien avec l'Organisation internationale du travail (OIT) en ce qui concerne l'application des normes internationales du travail en Lituanie et représente les salariés lituaniens dans les instances de l'OIT.

Les représentants de la LPSK participent activement aux différents conseils et comités tripartites au niveau national, en particulier au sein du plus important et du plus influent d'entre eux : le Conseil tripartite de la République de Lituanie (v. p. 7). La LPSK a également des représentants au sein du conseil de la Caisse d'assurances sociales de l'État, du conseil du Fonds de garantie, du Conseil de la République sur le travail et la sécurité, de la commission tripartite de la Bourse du travail, du Conseil lituanien de la formation professionnelle...

► **Syndicat lituanien Solidarumas.** Le syndicat lituanien Solidarumas (LPS Solidarumas) est une organisation syndicale qui réunit des syndicats d'entreprises et les structure au niveau des comités, des villes, des collectivités territoriales régionales ou des fédérations. Il a été créé en 1989 avec le mouvement indépendant lituanien sous le nom de Syndicat des travailleurs lituaniens et a adopté son nom actuel en 2002. Actuellement, il comprend 12 fédérations professionnelles et 24 fédérations territoriales. Solidarumas gère aussi le Fonds de soutien aux familles des

travailleurs pauvres. En 2013, LPS Solidarumas déclare compter 14 500 membres. Les objectifs de LPS Solidarumas sont de protéger les droits professionnels, économiques et sociaux et de défendre les intérêts, l'honneur et la dignité de ses membres. LPS entend aussi favoriser la démocratie, la solidarité entre collègues et participer à coordonner les positions des partenaires sociaux sur différents sujets. LPS Solidarumas est devenu membre de la Confédération internationale des syndicats libres en 1995.

► **Fédération lituanienne du travail.** La Fédération lituanienne du travail (Lietuvos Darbo Federacija, LDF) est une organisation syndicale chrétienne créée en 1919 lors du congrès des représentants des travailleurs chrétiens qui s'est tenu à Kaunas, juste après que la Lituanie a arraché son indépendance de la Russie impériale, au début de 1918, après cent vingt-trois ans d'oppression. Son principal objectif était d'être un centre ouvert aux organisations professionnelles et aux mouvements culturels des travailleurs chrétiens lituaniens. Toutefois, les activités de la LDF ont été suspendues à l'été 1940 en raison de la Seconde Guerre mondiale. Une suspension qui s'est poursuivie jusqu'en 1991, année durant laquelle elle a été entièrement restaurée. Elle comptait alors environ 20 000 membres. La LDF est membre de la Confédération européenne des syndicats depuis 2002 et de la Confédération syndicale internationale (CSI) depuis 2006. En 2013, la LDF déclarait quelque 7 000 membres.

Les deux organisations d'employeurs

Il existe deux principales organisations patronales nationales en Lituanie : la Confédération des industriels lituaniens (Lietuvos Pramonininku Konfederacija, LPK), qui réunit traditionnellement les grandes entreprises industrielles, et la Confédération des entrepreneurs lituaniens (Lietuvos Verslo Darbdaviu Konfederacija, LVDK), qui représente les PME (v. encadré ci-contre). Elles organisent l'une et l'autre leurs membres sur une base sectorielle et territoriale et sont principalement impliquées dans le dialogue social au niveau national, tandis que le dialogue social sectoriel reste encore sous-développé.

► **Confédération des industriels lituaniens :** la confédération, dont l'histoire remonte à 1922, couvre 42 organisations sectorielles et 9 associations régionales. Elle dénombre plus de 2 700 entreprises adhérentes, dont la plupart sont des entreprises industrielles du pays. L'adhésion et la participation à la confédération sont entièrement volontaires. La LPK a à sa tête un « présidium » qui traite notamment des questions sociales et économiques ainsi qu'un exécutif qui coordonne et met en œuvre les activités de la fédération. Celle-ci se réunit en congrès tous les quatre ans. ■

L. N.