

Allemagne

Salaire minimum, grève du rail, fissures dans le système de négociation collective

Adelheid HEGE

Avec l'introduction d'un salaire minimum dans le secteur postal, le débat sur la fixation d'un niveau plancher des salaires a franchi une nouvelle étape. Il a pour toile de fond les inquiétudes grandissantes des Allemands devant des inégalités salariales qui se creusent et une pauvreté qui se développe alors même que les indicateurs économiques – exportation, croissance, recul du chômage – sont positifs à la fin 2007. La longue grève des conducteurs de train pour de substantielles augmentations salariales et pour une convention collective autonome accompagne, comme en contrepoint, les controverses sur le salaire minimum. Les deux débats mettent en lumière les fissures d'un système de négociation collective jadis performant et maintenant en mal de satisfaire à son ambition de produire des normes salariales unificatrices et « justes »¹.

Protection des salaires et du monopole de la poste

C'est une alliance syndicat-patronat qui demande au gouvernement d'introduire un salaire minimum à la poste quand l'ouverture à la concurrence de la distribution du courrier de moins de 50 grammes se profile à l'horizon, prévue au 1^{er} janvier 2008. La teneur protectionniste de la revendication formulée par le président de l'ex-monopole d'Etat en personne n'échappe pas aux observateurs ni, surtout, aux concurrents de Deutsche Post, groupe mondial ayant efficacement opéré sa mue d'entreprise d'Etat lourdement déficitaire en entreprise multi-secteurs florissante cotée en bourse². Deutsche Post a réussi à compenser les pertes prévisibles sur le marché du courrier par une politique conséquente d'acquisitions à l'étranger notamment, se positionnant

1. La référence à la justice sociale est omniprésente dans le débat allemand actuel. Le terme « d'injustice ressentie » (« *gefühlte Ungerechtigkeit* ») fait mouche, qui renvoie à une répartition des revenus et des protections sociales ressentie comme étant de plus en plus inégalitaire, voir *infra*.

2. Cf. Brandt Torsten, Drewe Kathrin, Schulten Thorsten (2007), « Liberalisierung des deutschen Postsektors – Auswirkungen auf Beschäftigung und Tarifpolitik », *WSI-Mitteilungen*, n°5, pp.266-273.

ALLEMAGNE

comme l'un des leaders de la logistique. Le traitement du courrier représente en 2006 encore plus de la moitié de ses bénéfices. L'extinction du monopole en Allemagne présage le durcissement de la concurrence qui, dans cette activité intensive en main-d'œuvre, porte dans une large mesure sur les coûts salariaux. Ces derniers ont d'ores et déjà été fortement diminués au sein de Deutsche Post. Au cours des dernières années, le groupe a réduit les effectifs, allongé le temps de travail, appliqué aux salariés nouvellement embauchés des conditions d'horaires et de salaires moins favorables. L'écart avec les concurrents privés n'en reste pas moins substantiel ; les salaires d'entrée seraient de 40 % inférieurs à ceux de la poste. Deutsche Post évalue à 32 000 les emplois à risque (sur 160 000 dans son activité courrier en Allemagne) si elle devait subir la concurrence sans mesures protectrices.

Postiers chez Deutsche Post, postiers d'ailleurs

Le marché du courrier est dominé par un géant, Deutsche Post, qui détient fin 2007 encore 90 % des parts de marché. La concurrence privée se réduit à quelque 750 opérateurs sous licence réellement actifs, essentiellement de (très) petite taille. Seuls deux groupes, TNT Post et PIN Group, réalisent un chiffre d'affaire conséquent et agissent au plan national.

Le secteur se caractérise par des conditions sociales clivées, sécurisées

chez Deutsche Post, précarisées chez les concurrents. Le temps plein soumis à cotisation sociale continue d'être la norme chez Deutsche Post alors que le temps partiel court non soumis à cotisation sociale (*Mini-Job*) prédomine ailleurs (tableau 1). Deutsche Post continue d'être un bastion syndical, avec un taux de syndicalisation de près de 80 % auprès de Ver.di. Ce syndicat ne réussit pas à prendre pied chez les opérateurs privés, même de grande taille, dont les salariés ne sont pas couverts par une convention collective. Conditions de salaires, d'horaires, d'attribution des avantages sociaux : tout sépare ces deux mondes sociaux (tableaux 1 et 2)¹. La demande d'introduction d'un salaire minimum s'imposant y compris aux opérateurs privés, et dont le montant excède les normes en vigueur chez ces derniers, vise-t-elle dès lors à protéger l'ex-monopoliste de la contamination par les « *bad jobs* » et de la concurrence sur les salaires ou est-elle susceptible de freiner une spirale vers la prolifération des « salaires de pauvreté » (*Armutslöhne*) nécessitant des compléments publics pour atteindre le niveau de subsistance ? Tel est le débat qui sous-tend les controverses sur l'introduction d'un salaire minimum à la poste.

Instauration d'un salaire minimum de branche, précédent controversé

Des salaires minima sectoriels existent déjà dans un nombre limité de branches, le bâtiment et le nettoyage industriel

1. Deutsche Post a elle-même recours à quelque 1 800 sous-traitants en Allemagne, dont les conditions salariales sont nettement moins généreuses et qui sont bien plus souvent titulaires d'un *Mini-Job*. Deutsche Post n'adopte pas par ailleurs les mêmes stratégies sociales à l'étranger. Sa filiale néerlandaise refuse la négociation d'accords collectifs aux Pays-Bas où elle verse des salaires inférieurs à ceux de l'ex-monopoliste néerlandais TNT, voire au salaire minimum légal (Brandt *et al.*, *op. cit.*).

Tableau 1. Structure de l'emploi chez Deutsche Post et chez ses concurrents, en 2005

Contrats de travail	Deutsche Post AG		Concurrents		Total	
	Nombre	en %	Nombre	en %	Nombre	en %
Temps plein *	93 103	62,6	8 436	18,3	101 539	52,1
Temps partiel *	49 626	33,3	10 327	22,3	59 953	30,7
Mini-Jobs **	6 100	4,1	27 412	59,4	33 512	17,2
Total	148 840	100	46 175	100	195 015	100

* Soumis à cotisations sociales.

** Temps partiel court, exonéré de charges avec une rémunération plafonnée à 400 €/mois.

Source : Brandt *et al.*, *op.cit.*, d'après les données de Bundesnetzagentur et Deutsche Post World Net.

Tableau 2. Comparaison des revenus d'un préposé à la poste * chez Deutsche Post et chez un concurrent (PIN Group), en 2006

Base de réglementation	PIN AG	Deutsche Post AG
	Contrats individuels (Berlin)	Convention collective DP
Salaire mensuel brut	1 020,00 €	1 765,88 €
Salaire horaire	5,86 €	10,54 €
Temps de travail hebdomadaire	40 heures	38,5 heures
Congés payés	21 jours/an	29 jours/an
Prime de congés payés	0,00 €	332,34 €
Prime de Noël	0,00 €	1 765,88 €
Majoration heures supplémentaires	0 %	25 %

* 35 ans, avec une ancienneté de 5 ans.

Source : Ver.di cité dans Brandt *et al.*, *op. cit.*

notamment. Le principe même du salaire minimum légal reste controversé ¹, qui rompt avec la philosophie de « l'autonomie conventionnelle » et un mode de fixation des normes sociales reposant principalement sur la négociation collective de branche. Au sein de la grande coalition, le SPD pousse à une introduction

plus large de salaire minima sectoriels voire d'un plancher universel, ce que refuse la CDU. Un compromis intra-gouvernemental sur le salaire minimum n'en est pas moins adopté à l'été 2007. Il autorise les acteurs sociaux au niveau des branches à demander, d'ici le 31 mars 2008, l'extension de minima convention-

1. Sur le débat contradictoire concernant l'introduction d'un salaire minimum en Allemagne, cf. Adelheid Hege, « Un salaire minimum dans le pays des hauts salaires », *Chronique internationale de l'IRES*, 103, novembre 2006 ; et « Renouveau des conventions collectives sur fond de reprise et d'inégalités salariales croissantes », *Chronique internationale de l'IRES*, 107, juillet 2007.

ALLEMAGNE

nels nationaux dans le cadre de la loi sur le détachement des travailleurs. Une fois validé par le Parlement, le salaire minimum s'appliquera de façon contraignante à tous les salariés de la branche concernée, qu'ils soient employés par des entreprises allemandes ou détachés par des firmes étrangères.

C'est dans la brèche ainsi ouverte que s'engouffrent les acteurs de la Poste. En septembre 2007, le syndicat Ver.di et l'association patronale des services postaux AGV signent une convention collective sur un salaire minimum dont ils demandent l'extension avec application au 1^{er} janvier 2008. Celui-ci est gradué selon les professions : fixé à 9,80 € à l'Ouest et à 9 € à l'Est de l'Allemagne pour les facteurs, il est de 8,40 € et de 8 € respectivement pour les services les moins qualifiés.

Le parti chrétien-démocrate et la chancelière manquent de céder devant le tollé de protestations que soulève l'initiative. L'aile libérale de la CDU, les confédérations patronales, les experts économiques déclarent leur hostilité farouche à un projet destiné à évincer la concurrence : les opérateurs privés ne seront pas en mesure d'assumer des niveaux salariaux qui se situent bien au-dessus du seuil de 7,50 € revendiqué depuis 2006 par le DGB en guise de salaire minimum universel. Dans cette analyse, les acteurs de Deutsche Post cherchent avant tout à court-circuiter la libéralisation des services postaux et à maintenir vaille que vaille l'ancien monopole.

Non sans revirements, la coalition gouvernementale maintient le projet d'extension que le Bundestag puis le Bundesrat finissent par voter à la fin de l'année. Le salaire minimum est désor-

mais garanti aux salariés travaillant dans des établissements « principalement » dédiés à l'acheminement du courrier et qui sont eux-mêmes principalement affectés à cette activité. Le débat est ponctué par des manifestations d'hostilité des salariés des concurrents qui craignent pour leur emploi face à une contrainte d'augmentation de salaire de 30 %, et par les sondages d'opinion attestant la très grande popularité du salaire minimum auprès de la population allemande. TNT et Pin Group commencent à revoir leurs stratégies de pénétration du marché et annoncent des vagues de licenciements, le dernier groupe envisageant le dépôt de bilan.

La marche presque triomphale du salaire minimum légal

Sujet longtemps improbable au vu de la solidité du système de la négociation collective, le salaire minimum légal domine désormais le débat social. Son introduction dans une dizaine d'autres branches, dont notamment l'intérim, est évoquée. Concurrencé sur sa gauche par le nouveau parti Die Linke, le SPD en fait un thème majeur des élections régionales de 2008, thème que les dirigeants régionaux chrétiens-démocrates ne peuvent se permettre de bouder. « Le sujet n'est ni de droite ni de gauche, il est tout simplement d'actualité », note un éditorialiste. Alors que l'économie allemande a renoué avec la croissance en 2007 et que le chômage continue de baisser, les craintes de déclassement et le sentiment d'exacerbation des inégalités se répandent.

La « découverte » de l'ampleur de la pauvreté des enfants – qui progresse – est symptomatique d'une société qui, avec un certain effroi, se regarde dans le miroir des solidarités éclatées. Sous l'effet aussi

de la réforme du marché du travail entreprise sous le gouvernement rouge et vert du chancelier Schröder (« Agenda 2010 »), un nombre croissant d'enfants – 1,9 million d'enfants de moins de 15 ans fin 2006 – se trouvent dans des familles qui survivent grâce à l'aide sociale et à l'allocation Hartz IV. Selon le « Kinderreport Deutschland 2007 », un enfant de moins de 7 ans sur six vit de façon temporaire ou permanente d'aide sociale – contre un enfant sur soixante-quinze en 1965. La progression des emplois précaires et des bas salaires ainsi que l'insuffisance notoire des aides destinées aux enfants des familles proches de la pauvreté sont incriminées. « Dans aucun autre pays industrialisé (en dehors des Etats-Unis) les enfants ne vivent aussi longtemps dans la pauvreté qu'en Allemagne », souligne un commentaire de la *Süddeutsche Zeitung*¹.

La riche Allemagne réputée pour ses salaires élevés et sa faible dispersion des salaires autour d'une classe moyenne étendue dans laquelle l'aristocratie ouvrière (les *Facharbeiter* des branches exportatrices) occupent une place de choix, prend conscience d'un fossé entre « riches » et « pauvres » qui s'élargit à vue d'œil. L'accroissement des inégalités (*Gerechtigkeitslücke*), « l'injustice ressentie » (*gefühlte Ungerechtigkeit*) font les titres de la presse. Classe politique et médias n'hésitent plus à fustiger les augmentations mirobolantes que s'accorde

un *top management* même défaillant ; l'hypothèse de la fixation d'un plafond des rémunérations de l'élite économique est publiquement évoquée. Car de l'autre côté du fossé, le nombre de salariés ne pouvant vivre de leur salaire ne cesse de croître. 1,3 million de personnes touchent, selon les derniers chiffres du DGB, des aides publiques en complément de leur salaire et le phénomène de la pauvreté dans le travail est loin de se limiter aux petits temps partiels (*Mini-Jobs*) : être titulaire d'un CDI soumis à cotisations sociales n'est plus une garantie d'autonomie économique. Les syndicats représentant les salariés des services (notamment aux personnes) reconnaissent signer des conventions collectives dont les minima salariaux sont inférieurs à 5 € par heure². Certains secteurs n'ont plus de convention collective : le ministère du Travail réfléchit à un dispositif pour faire bénéficier de salaires minima les salariés au sujet desquels les acteurs sociaux ont cessé de négocier.

La direction de Deutsche Post peut donc compter sur la sympathie des syndicats, des partis de gauche et de l'opinion publique quand elle essaie de neutraliser une concurrence qui cherche à consolider son créneau en versant des salaires de misère – aux salariés de quémander ensuite l'aide de l'Etat pour atteindre le minimum vital. Progressivement, les lignes du débat se déplacent. Nombre d'experts ainsi que les partis chrétiens-démocrates

1. Heidrun Graupner, « Armut raubt die Zukunft », *Süddeutsche Zeitung*, 13.8.2007.

2. La très faible pénétration syndicale explique pour le président de Ver.di, Frank Bsirske, la faiblesse des salaires dans les secteurs concernés. Dans une interview dans la *Süddeutsche Zeitung* (26.9.2007), lui est posée la question de savoir si son syndicat, plutôt que de valider un salaire horaire de 3,82 € dans la coiffure par exemple, ne préfère pas s'abstenir de signer une convention collective. « Certes, on peut se poser la question. Mais les conventions ne règlent pas seulement les salaires, mais aussi les congés payés, le temps de travail (...). Et puis, si nous ne signons pas, d'autres le feront ».

ALLEMAGNE

avaient jusqu'ici opposé à l'hypothèse du salaire minimum le modèle du *Kombi-Lohn* dans lequel, pour les activités peu qualifiées, un salaire de faible niveau est complété par une aide de l'Etat. Ce modèle était préconisé pour combattre le chômage de longue durée particulièrement élevé en Allemagne. La subvention publique d'entreprises éventuellement peu scrupuleuses dans leurs pratiques salariales fait maintenant débat. « Pouvoir vivre de son salaire » sans être tributaire de revenus de transferts : gagnant en visibilité et en légitimité, ce postulat semble se justifier pour des raisons économiques, de dignité humaine et – aussi – de cohésion sociale. La commission des experts (Sachverständigenrat), naguère opposée au salaire minimum, plaide maintenant pour un plancher universel fixé à un niveau modeste (4,50 €) pour prévenir les effets négatifs sur l'emploi.

Minimum sectoriel ou universel ?

Les lignes du débat se déplacent aussi en ce qui concerne la nature d'un futur salaire minimum. Dans les discours officiels, la CDU et la chancelière maintiennent (encore) leur refus d'un salaire minimum interprofessionnel, le minimum légal devant être strictement limité, à leurs yeux, aux secteurs particulièrement exposés au *dumping* salarial. C'est aussi l'avis de certaines fédérations syndicales qui représentent les salariés les plus protégés à l'instar de la chimie ; ils craignent de voir tirées vers le bas de généreuses normes sectorielles.

Mais avec le précédent du salaire minimum de la poste, les acteurs politiques redoutent l'émergence d'un patchwork compliqué de normes sectorielles dont les

écarts ne se justifient pas nécessairement par la structure des activités économiques. La CDU se sent prise à son propre piège. Le minimum sectoriel devait contenir la dynamique vers un salaire minimum généralisé ; des minima plus élevés que prévu sont maintenant à craindre, qui pourraient favoriser tant la surenchère intersectorielle que la fuite patronale vers les secteurs aux standards les moins élevés. D'ores et déjà, les salariés du nettoyage industriel réclament l'intégration d'une prime de congé payé dans leur salaire minimum récemment fixé à 7,87 € (Ouest) et 6,36 € (Est). Revendication plus que justifiée aux yeux de la représentation patronale : « De quel droit les facteurs gagneraient-ils plus de 8 € alors que nos salariés ne touchent même pas de prime de congés payés pour un travail dur et usant ? » s'interroge un dirigeant patronal¹.

A l'instar d'autres dirigeants du SPD, le ministre des Finances Peer Steinbrück juge à terme « plus clair et aussi plus juste » l'introduction d'un minimum universel qui viendrait relayer les minima sectoriels en cours de négociation par les acteurs sociaux, acteurs dont il s'agit, pour l'heure, de respecter l'autonomie. Il évoque un seuil de 7 €, niveau dont il pense qu'il ne heurterait pas des franges de la CDU. Le DGB maintient quant à lui sa revendication d'un salaire minimum universel de 7,50 €.

Les conducteurs de trains font bande à part

Si l'Allemagne devait se convertir au salaire minimum légal, les organisations syndicales et patronales céderaient une

1. *Der Spiegel*, 12.11.2007.

part importante de leur pouvoir normatif à l'Etat et verraient – irrémédiablement ? – ébranlée l'autonomie conventionnelle chère à l'Allemagne d'après-guerre. Le long conflit des conducteurs de trains révèle une autre fissure dans l'édifice des relations professionnelles : le principe de la convention collective unique pour les salariés d'une même entreprise souffre désormais d'entorses.

Dès le printemps 2007, le syndicat des conducteurs des trains GDL (*Gewerkschaft deutscher Lokomotivführer*) mène un conflit dur avec la direction de Deutsche Bahn (DB), pour obtenir des augmentations salariales substantielles (+31 %) ... et le droit de signer sa propre convention collective. La GDL, l'un des syndicats les plus anciens d'Allemagne ¹ s'est en effet ouvertement désolidarisée de la communauté tarifaire qu'elle forme avec deux autres organisations : Transnet, syndicat des transports du DGB, et GDBA, affilié comme la GDL au syndicat des fonctionnaires DBB ². La GDL à laquelle adhèrent 75 % des quelque 20 000 conducteurs de trains met en avant les pertes de salaire réel subies au cours des dernières années et une grille salariale défavorable aux conducteurs de train. Ces derniers voient en effet rapidement plafonner leurs salaires (à 2 148 € bruts par mois après une ancienneté de quatre ans) et se savent à la traîne de la plupart de leurs homologues européens ³.

GDL refuse de signer l'accord salarial accepté début juillet 2007 par les deux

autres syndicats au nom des quelque 134 000 cheminots. Avec une augmentation salariale de 4,5 % précédée d'un versement unique de 600 €, c'est pourtant l'un des accords les plus généreux de l'année 2007. Aux yeux des observateurs, il vaut aussi reconnaissance du soutien apporté par Transnet au projet de privatisation de Deutsche Bahn, projet auquel le DGB – et la GDL – sont hostiles. Quand la direction de DB oppose un non catégorique aux revendications de GDL, le syndicat des conducteurs de train mobilise ses troupes. Un score record (95,8 %) est obtenu lors du référendum pour la grève.

Un long bras de fer s'engage. La tactique de GDL consiste à faire porter les nuisances de la grève sur le trafic des marchandises avant de toucher la circulation des personnes, et celle de la direction de DB à prendre de vitesse la GDL en prévenant chaque préavis de grève par une assignation en référé devant un tribunal du travail. Plusieurs verdicts de tribunaux locaux (sélectionnés avec soin par Deutsche Bahn) donnent raison à l'entreprise – stoppant net les préparatifs de grève déjà en cours – avant d'être cassés par l'instance supérieure. En novembre, GDL est enfin libre de mener des grèves dans toute l'Allemagne. Celles-ci sont particulièrement bien suivies dans l'Est de l'Allemagne où la DB compte un nombre moindre de fonctionnaires parmi les cheminots ⁴.

La grève des conducteurs de train, plus longue et obstinée que celle de leurs

1. Ce syndicat a été créé en 1867.

2. Transnet compte en 2006 250 000 adhérents et GDBA 50 000.

3. Selon les calculs de GDL, un conducteur de train célibataire gagnerait après deux ans de service à la DB 1 290 € nets par mois, tandis que ses homologues français et britanniques toucheraient 2 370 € et 2 300 € respectivement. *Süddeutsche Zeitung*, 16 septembre 2007.

4. En Allemagne, les fonctionnaires n'ont pas le droit de grève.

ALLEMAGNE

homologues français menée au même moment et observée de près de l'autre côté du Rhin, suscite des réactions contradictoires. Les confédérations patronales, rappelant les vertus de la convention collective unique, en appellent au législateur pour veiller, en dernier recours, à la défense des normes unificatrices : « On ne peut tolérer que des groupes particuliers mènent une grève et fassent éclater les collectifs de production alors même qu'une convention collective couvre l'ensemble des effectifs », fait valoir le président du patronat de la métallurgie. Certains observateurs sont plus circonspects : faut-il vraiment protéger les monopoles de négociation existants alors même que les grandes fédérations du DGB ne sont peut-être plus en mesure de réguler la diversité des situations salariales d'une façon ressentie comme juste et équitable par les salariés concernés eux-mêmes ?

L'égoïsme des séparatistes est stigmatisé par les autres syndicats, DGB et DBB. Le DGB qui continue de perdre des adhérents craint la contagion : après les pilotes (organisés dans Cockpit) et les médecins hospitaliers (ayant résilié la communauté tarifaire avec Ver.di au profit de leur propre représentation professionnelle, le Marburger Bund), une partie des cheminots cherchera-t-elle à son tour son salut dans le syndicalisme de métier ? Sévères à l'égard des stratégies de GDL, les autres syndicats n'en tempèrent pas moins leurs critiques. Le recours de DB aux tribunaux est désavoué, qui porte atteinte au droit de grève.

Le conflit du rail, événement rare en Allemagne, ne suscite guère la colère des usagers. Ceux-ci jugent dans l'ensemble légitimes les revendications des conducteurs de trains et se montrent peu impressionnés par la virulence des exhortations du président de la DB qui stigmatise publiquement l'irresponsabilité de son homologue syndical à la table des négociations¹. Des médiateurs, puis le ministre des Transports cherchent à sortir les antagonistes de l'impasse.

Un compromis est trouvé après dix mois de conflit, à la mi-janvier 2008, alors que la reprise de la grève semblait imminente. GDL souscrit à son tour à une nouvelle structure tarifaire acceptée dès fin novembre par les deux autres syndicats. Deutsche Bahn se dotera d'une convention collective de base (*Basistarifvertrag*) valable pour l'ensemble des cheminots et réglant 80 % environ des normes sociales les concernant. Elle sera complétée par six conventions collectives catégorielles (dont celle des conducteurs de trains) qui comporteront des normes spécifiques en matière notamment de salaires et de temps de travail. GDL voit ainsi satisfaite pour l'essentiel sa revendication de convention collective autonome. Les conducteurs de train disposeront de leur propre grille salariale ... et GDL du quasi monopole de négociation à leur égard. Sans atteindre la hauteur de la revendication syndicale initiale, l'augmentation salariale est loin d'être négligeable : les conducteurs de trains toucheront une prime exceptionnelle de 800 €² et verront leurs salaires progresser

1. « Cessez cette folie, Herr Schell ! » : c'est dans ces mots que se trouve interpellé le président de GDL dans de grands encarts publicitaires de la DB dans les quotidiens. « Depuis des mois vous refusez toute négociation. Cessez enfin de paralyser un pays entier » !

2. Elle couvre la période de carence conventionnelle (juillet 2007 - février 2008). La convention collective expire au 31 janvier 2009.

SALAIRE MINIMUM, GREVE DU RAIL

de 8 % au 1^{er} mars 2008 puis de 3 % en septembre de la même année. Leur temps de travail sera ramené de 41 à 40 heures par semaine en février 2009.

Après le compromis dont les détails doivent encore être précisés, le soulagement prévaut chez les acteurs politiques et chez les syndicats concurrents. Ils n'ont pas de mots assez durs par contre pour désavouer le président de DB – qui finira par faire marche arrière – quand il annonce des suppressions d'effectifs et une nouvelle augmentation du prix des billets pour compenser la perte de compétitivité de l'entreprise, induite par la signature de l'accord. L'entreprise publique n'est pas seulement redevenue très rentable ; elle est aussi liée par un pacte pour l'emploi qui interdit tout licen-

ciement économique avant 2010. Alors même que les retombées à plus long terme de la fragmentation amorcée des conventions collectives sont incertaines, les syndicats allemands veulent voir dans l'accord salarial des conducteurs de train un heureux prélude. Après de longues années de modération salariale, l'heure du rattrapage pourrait avoir sonné : avec une demande de 8 %, le secteur public ouvre le bal des revendications salariales de l'année 2008.

Sources :

Handelsblatt, Süddeutsche Zeitung, Der Spiegel.