

Allemagne

Renouvellement des conventions collectives sur fond de reprise et d'inégalités salariales croissantes

Adelheid HEGE

Le climat économique est propice à la négociation salariale. En 2006, l'Allemagne renoue avec une croissance robuste et les instituts de conjoncture révisent à plusieurs reprises à la hausse leurs prévisions. D'excellents résultats à l'exportation et une augmentation des investissements privés plus forte que prévue soutiennent la reprise alors que la consommation des ménages reste atone. Pour la première fois depuis des années, l'emploi régulier, soumis à cotisations sociales, est en hausse. En mai 2007, le chômage descend à son niveau le plus bas depuis fin 2001 ; après avoir frôlé et épisodiquement dépassé la barre des 5 millions, le nombre de chômeurs officiellement déclarés devrait descendre à 3,5 millions avant la fin de l'année. Selon l'association patronale DIHK, près de la moitié des firmes connaissent des difficultés à recruter des personnels qualifiés et doivent différer de ce fait leurs projets de création de postes. La pénurie de main-d'œuvre concerne tout particulièrement les branches exportatrices,

comme la construction des machines qui signale la croissance la plus soutenue depuis les années 1960.

Dans ce contexte, les acteurs politiques eux-mêmes plaident pour une hausse des salaires « appropriée » et les appels des experts économiques à la modération salariale se font plus discrets. L'argument syndical en faveur de la relance de la consommation interne se trouve réhabilité, alors même que les bénéfices des entreprises du Dax ¹, l'envolée des revenus de leurs dirigeants et la longue période de rigueur salariale justifient, aux yeux de l'opinion publique, une meilleure participation des salariés aux fruits du développement économique.

Le calendrier contractuel fait se succéder de près les négociations collectives dans des branches stratégiques du secteur privé au premier semestre 2007. Centrées sur les salaires, elles aboutissent relativement rapidement à des compromis, précédés de grèves d'avertissement dans les secteurs les plus militants. Les premiers

1. Le Dax est l'indice boursier allemand, équivalent du CAC français.

ALLEMAGNE

accords servent de référence aux suivants. Les syndicats semblent renouer avec des stratégies contractuelles coordonnées et efficaces. Ils font preuve de combativité pour pousser leur avantage dans la négociation collective et dans la bataille sur la restructuration de Deutsche Telekom. Le débat persistant sur l'introduction d'un salaire minimum légal n'en met pas moins en relief les limites des arbitrages négociés : protecteurs pour les secteurs stratégiques, à l'implantation syndicale ancienne, ils creusent l'écart avec les secteurs moins sécurisés face auxquels les syndicats tendent à déclarer forfait.

Inverser la tendance

Au cours de la dernière décennie, les salariés allemands ont accepté des sacrifices salariaux plus lourds que leurs voisins européens. Une forte pression s'est exercée sur le coût du travail, considéré comme un frein majeur à la reconquête de la compétitivité. Le chômage massif a facilité une spirale de concessions au nom de la préservation de l'emploi dans les entreprises comme au niveau des branches, en même temps que l'appel à l'assouplissement des conventions de branche, réputées rigides et décalées, s'est fait plus vif. Dans les conventions collectives, les clauses d'ouverture se sont multipliées, qui permettent aux directions d'entreprises de différer et/ou de réviser à la baisse les augmentations salariales et de demander aux salariés de travailler plus longtemps pour un salaire inchangé. Les experts économiques et les

associations patronales estiment que la modération salariale durable combinée à la plus grande flexibilité des conventions collectives a permis de retrouver le chemin de la croissance.

Cette politique de modération salariale place l'Allemagne à la traîne des autres pays européens pour l'augmentation des coûts salariaux. Ceux-ci ont progressé de 9,8 % depuis 2000, selon l'Institut fédéral des statistiques, soit la valeur la plus faible dans les pays de l'UE qui affichent une progression moyenne du coût de travail de 22,3%. A plusieurs reprises, les augmentations conventionnelles sont restées en dessous de l'inflation. Ainsi en 2006, les salaires conventionnels des ouvriers ont progressé de 1,5 % en moyenne et ceux des employés de 1,2 % alors que l'inflation s'élevait à 1,7 %. Les salaires bruts effectifs restent durablement en dessous des salaires conventionnels. Le recul de la couverture conventionnelle, la généralisation des clauses dérogatoires dans les conventions collectives et le développement d'emplois précaires dans le cadre des réformes du marché du travail contribuent à creuser l'écart entre salaires conventionnels et salaires effectifs observé depuis 1995¹.

Les concessions salariales n'ont pas pour autant la même ampleur dans tous les secteurs. La métallurgie et la chimie ont certes payé leur tribut à la flexibilisation des conventions collectives. Mais sur le plan des augmentations salariales, les secteurs champions de l'exportation tirent nettement mieux leur épingle du jeu que les branches davantage tributaires de la demande intérieure. Ainsi en 2006, les

1. Cf. Reinhard Bispinck et WSI-Tarifarchiv, « Tarifpolitischer Jahresbericht 2006 : Aufwärtstrend bei Abschlüssen – Konflikte um Beschäftigungssicherung und Tarifstandards », *WSI-Mitteilungen*, n°2, 2007, pp.55-62.

RENOUVELLEMENT DES CONVENTIONS COLLECTIVES

augmentations salariales excèdent 3 % dans la métallurgie, la sidérurgie et la chimie, mais restent bien en dessous de l'inflation dans le commerce (0,9%), le bâtiment (0,7%), et la fonction publique (0,5 %). L'institut de recherche économique DIW constate une augmentation significative des écarts de salaires depuis le milieu des années 1990, particulièrement accusée pour les salaires en dessous du salaire médian ¹.

Face à la confirmation de la reprise en 2007, les syndicats avancent des revendications salariales offensives, en phase avec les attentes et l'impatience manifestée par leurs bases. Le syndicat du bâtiment IG BAU réclame une augmentation de 5,5 %, la plus élevée depuis 1995 ². Secoué par la crise, le secteur a perdu la moitié de ses effectifs depuis cette date, préservant 680 000 emplois seulement sur 1,4 million. Il enregistre en 2006 une augmentation sensible de son chiffre d'affaire ; pour la première fois, l'emploi est en légère hausse. La chimie annonce des gains de productivité de plus de 4 %. Sans avancer de revendication chiffrée, IG BCE laisse entendre que le compromis de 2007 doit se situer au-dessus de celui de 2005/06 ³ et viser « au minimum » la barre des 4 %. La métallurgie connaît une progression exceptionnelle de la production et peine à faire face aux commandes. IG Metall réclame 6,5 % d'augmentations salariales. Une consultation menée dans les entreprises a fait remonter des demandes échelonnées entre

5,5 % dans les PME et 9,5 % dans les entreprises les plus prospères, telle Porsche. Le syndicat du Livre affilié à Ver.di cherche à laver l'affront de l'augmentation précédente de 1 % et réclame lui aussi une augmentation de 6,5 %.

Négociations, mobilisations, compromis, les avancées des secteurs syndiqués

Les syndicats récusent le discours des organisations patronales qui font état de prévisions économiques sectorielles moins favorables en 2007 qu'en 2006 et pronostiquent, pour le cas de compromis trop généreux, des retombées négatives sur la compétitivité et l'emploi. L'heure est à la fermeté et même le syndicat de la chimie connu pour son approche partenariale et consensuelle n'exclut pas le recours à la mobilisation collective.

La chimie, première à conclure

La chimie toutefois n'aura pas à rompre avec son approche pacifique traditionnelle. Après une négociation courte, le syndicat IG BCE et l'association patronale BAVC concluent début mars le premier compromis de l'année contractuelle. Le souci de devancer la métallurgie n'y est pas complètement étranger. 550 000 salariés sont concernés. Ils bénéficient d'une augmentation de leurs salaires de base de 3,6 % à laquelle s'ajoute une prime conjoncturelle de 0,7 % du salaire mensuel. Cette prime peut être réduite,

1. Karl Brenke, « Zunehmende Lohnspreizung in Deutschland », *DIW Wochenbericht*, 6/2007.

2. Les prévisions tablent sur un taux d'inflation en 2007 de l'ordre de 2 %.

3. La convention précédente prévoyait une augmentation du salaire de base de 2,7%, à laquelle s'ajoutait une prime de 1,2 % du salaire mensuel versée durant les 19 mois de validité de la convention collective. Cette prime pouvait être réduite en fonction de la situation économique des entreprises.

ALLEMAGNE

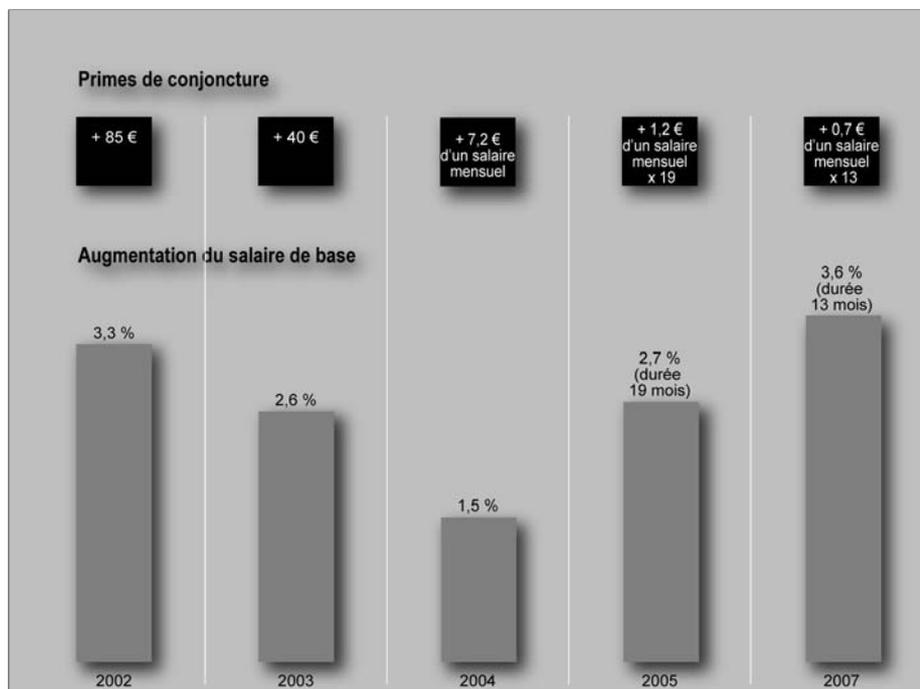
différée ou supprimée si la direction et le conseil d'établissement jugent dégradée la situation économique de l'entreprise. La chimie joue un rôle précurseur dans la « dualisation » des augmentations salariales dont une partie seulement est affectée à l'évolution du salaire de base. Le phénomène fait l'objet de débats bien plus contradictoires dans la métallurgie (*cf. infra*). A la différence de l'augmentation tarifaire, la prime conjoncturelle a le double avantage pour les employeurs de pouvoir s'ajuster à la situation de l'entreprise et de ne pas rentrer dans le calcul des salaires tarifaires : elle constitue un « bonus » qui s'éteint avec l'expiration de la convention collective. En termes de marketing syndical et patronal, le com-

promis de la chimie se prête à être vendu sous deux étiquettes : le syndicat peut revendiquer une augmentation globale des salaires de 4,3 %, et le patronat se prévaloir d'une hausse du coût salarial restée en dessous de la barre symbolique des 4 %. Il n'en reste pas moins que la tendance à la baisse des progressions salariales se trouve stoppée avec le compromis de la chimie et qu'un signal est ainsi donné aux acteurs dans les autres branches (graphique 1).

Métallurgie : les 4 % dépassés, la flexibilité à contrecœur

Dans la métallurgie, les négociations sont plus tendues. D'une part, IG Metall part dans la bataille avec une revendica-

Graphique 1. Augmentations des salaires conventionnels dans la chimie, 2002 à 2007



Source : Handelsblatt, Hans-Böckler-Stiftung.

Tableau 1. Revendications syndicales et compromis salariaux dans la métallurgie, 1997-2008 (en %)

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Revendication	5,5	–	6,5	5,5	–	6,5	–	4,0	–	5,0	6,5	–
Résultat	1,5	2,5	3,2	3,0	2,1	4,0	3,1	2,2	2,7	3,0	4,1	1,7

Sans primes conjoncturelles
Source : *Handelsblatt*.

tion élevée et doit éviter de désespérer ses bases – les quelque 3,4 millions de salariés de la métallurgie – par un écart trop important entre objectif et résultat (tableau 1). D'autre part, le syndicat de la métallurgie ne partage pas la sérénité de son homologue de la chimie devant la flexibilisation croissante des conventions collectives. Le principe de la prime conjoncturelle (ou « prime forfaitaire », *Einmalzahlung*) a été accepté à contre-cœur en 2006. Une prime de 310 € était alors venue compléter l'augmentation générale de 3 %.

En 2007, les employeurs cherchent à sophistiquer la prime de conjoncture. A la revendication d'IG Metall qui réclame une hausse des salaires de 6,5 %, Gesamtmetall oppose une offre de 2,5 % complétée d'un bonus conjoncturel de 0,5 %. L'organisation patronale souhaite en outre flexibiliser la prime de Noël. En fonction de la situation des entreprises, elle devrait pouvoir fluctuer entre 40 % et 70 % d'un salaire mensuel, au lieu d'être fixée à 55 %. Les employeurs pourraient ainsi, à travers le bonus de 0,5 %, faire participer les salariés à l'évolution favorable de la conjoncture et disposer, avec la prime de Noël flexible, d'un instru-

ment d'ajustement du coût salarial éventuellement plus pérenne.

IG Metall s'insurge contre le « changement de paradigme » qui consiste à déplacer le centre de gravité des conventions collectives, permettant aux composantes conjoncturelles du salaire de prendre le pas sur le socle tarifaire. La flexibilité de la prime de Noël constitue un leurre aux yeux du syndicat qui estime peu réaliste l'augmentation et bien plus probable la baisse quelque peu généralisée dans les entreprises. Le syndicat rejette enfin une offre salariale jugée trop faible : si la marge de redistribution calculée à partir des gains de productivité et du taux d'inflation est de 4,1 % dans toute l'économie allemande, elle atteint 6,5 % dans la métallurgie, fait valoir IG Metall. Et de marteler, chiffres à l'appui, le besoin de rattrapage : depuis 2000, les salaires mensuels bruts ont augmenté de 6,2 % en moyenne intersectorielle, contre 37,5 % pour les revenus des bénéficiaires et du patrimoine. Les salaires pesaient pour un quart dans le chiffre d'affaires de la métallurgie en 1995, contre 16,5 % actuellement.

Dès l'expiration de la période de paix sociale, fin avril ¹, IG Metall organise des

1. La paix sociale qui interdit le recours à la grève s'impose pendant la durée de validité des conventions collectives et se termine avec l'expiration de celles-ci. La période de paix sociale est plus longue dans la métallurgie où elle excède de quatre semaines la date d'expiration de la convention.

ALLEMAGNE

grèves d'avertissement dans les entreprises, selon un rythme qui va *crescendo* : les 100 000 grévistes du début deviennent rapidement 200 000, puis 450 000. Les employeurs ne peuvent se permettre d'ignorer l'avertissement, éventuel prélude à une grève plus étendue : les cahiers de commandes des entreprises sont remplis à 90 ou 95 %, et les derniers baromètres conjoncturels ne sont pas faits pour ébranler la combativité syndicale. Dès le 4 mai, un compromis est trouvé dans la région pilote du Bade-Wurtemberg.

Les métallurgistes engrangent l'augmentation la plus élevée depuis 1992. En contrepartie, la nouvelle convention collective a une durée de validité relativement longue, du 1^{er} avril 2007 au 31 octobre 2008. Les deux premiers mois donnent lieu à des primes forfaitaires de 400 € par mois. A partir du 1^{er} juin 2007, les salaires seront augmentés de 4,1 %. Une nouvelle augmentation intervient au 1^{er} juin 2008 : les salaires tarifaires seront alors revalorisés de 1,7 %, les salariés bénéficiant en plus d'un bonus conjoncturel de 0,7 %. Cette deuxième étape toutefois peut être renégociée au niveau des entreprises : direction et conseil d'établissement peuvent se mettre d'accord pour la différer de quatre mois au maximum. Dans ce cas, l'augmentation tarifaire de 1,7 % devient effective en octobre au lieu de juin 2008, et le bonus conjoncturel est versé pendant un seul mois. Les employeurs renoncent à leur projet de la prime de Noël variable qui n'avait pas fait l'unanimité dans le camp patronal.

IG Metall parle d'un compromis « équilibré sans être modeste » ; l'accord

se situe « dans l'ordre de l'acceptable » pour l'organisation patronale. A l'évidence, deux chiffres sont mis en avant : celui du syndicat qui, en se référant à la durée globale de la convention collective, évoque une augmentation de 5,8 %, et celui des employeurs qui chiffrent le coût de l'accord à 3,3 %, soit 3,9 % en 2007 et 2 % en 2008. Gesamtmetall évalue à 1 point la marge de réduction des augmentations négociées par l'introduction des éléments de flexibilité. Les commentaires des acteurs politiques et des experts économiques sont bienveillants.

Bâtiment : le rattrapage contrarié, le patronat divisé

Des vents contraires soufflent sur la négociation dans le bâtiment. Fondamentalement, les acteurs cherchent à maintenir le cap dans le sens dominant du round contractuel de 2007 qui tend à reconnaître la légitimité du rattrapage salarial sur fond d'embellie économique et de rigueur salariale subie pendant de longues années. Mais un fort contre-courant empêche l'arrivée à bon port : à plusieurs reprises, des avancées du patronat sont arrêtées net par des fédérations rebelles en son sein.

La crise a demandé des sacrifices particulièrement lourds aux travailleurs du bâtiment. Ils ont subi une baisse des salaires : en 2005 et 2006 leurs rémunérations nominales ont progressé de 1% seulement alors que la semaine de travail est passée de 39 à 40 heures, sans compensation salariale. L'affaiblissement syndical dans un secteur traditionnellement bien organisé¹ n'est pas sans inquiéter le patronat.

1. L'hémorragie de l'emploi depuis 1995 s'est accompagné d'un fort recul de l'adhésion et a plongé IG BAU dans une importante crise financière. Pour y faire face, un plan social a été mis en place. Il prévoit la suppression de 110 des quelque 600 emplois d'IG BAU d'ici 2008 dont un certain nombre de licenciements.

RENOUVELLEMENT DES CONVENTIONS COLLECTIVES

En mars, les deux organisations patronales de la branche – HDB (Hauptverband der Bauindustrie) représentant les géants du bâtiment, et ZDB (Zentralverband des deutschen Baugewerbes) qui organise les entreprises petites et moyennes – avancent ensemble une offre de 2 % d'augmentations salariales en réponse à la revendication syndicale de 5,5 %. HDB joue un rôle moteur dans l'élaboration de l'accord trouvé dès le début avril. Les bonnes performances économiques de la branche, l'accord collectif de la chimie et la frustration des ouvriers du bâtiment avaient plaidé pour l'accélération de la négociation.

IG BAU n'hésite pas à saluer l'effort consenti par la contrepartie patronale. Les salariés du bâtiment obtiennent une augmentation de 3,1 % de leurs salaires à laquelle s'ajoute une prime mensuelle de 0,4 %. Cette dernière peut être réduite ou supprimée dans les entreprises en difficulté. Les salariés doivent renoncer en échange à une partie de leur prime de congés payés destinée désormais au financement paritaire de la caisse de retraite complémentaire de la branche.

Mais à peine écrit, le compromis vacille. Plusieurs fédérations au sein de ZDB refusent de le reprendre à leur compte. Méfiantes, les fédérations de Basse-Saxe et du Schleswig-Holstein s'étaient abstenues dès le départ de donner un mandat de négociation à leur représentation. Elles voulaient juger sur pièce, une fois le compromis réalisé. ZDB s'attendait moins à la défection des fédérations de l'Est. Le veto des fédérations régionales impose le recours à l'arbitrage.

Mené sous l'égide de l'ex-ministre de l'Economie et du Travail Wolfgang Clement, l'arbitrage réussit à ressouder les

fronts désunis. ZDB et HDB saluent toutes deux un compromis qui permet de sauver la convention collective nationale. Une durée de validité plus longue (24 mois au lieu de 12), le recul de la première tranche d'augmentation et l'introduction de quelques éléments de flexibilité supplémentaires donnent des gages au patronat. En même temps, l'honneur du syndicat est sauf : au moment même où les métallurgistes engrangent un compromis favorable, IG BAU peut annoncer à ses bases une augmentation salariale de 3,5 % en 2007 suivie d'une nouvelle augmentation de 3,1 % en 2008 (tableau 2). Syndicat et patronat s'interdisent de concert de minimiser les difficultés que peuvent affronter les entreprises dans des conjonctures peu stabilisées : les rémunérations tarifaires pourront être baissées de 8 % au maximum dans les entreprises en grande difficulté, dès lors qu'une convention collective d'entreprise, signée avec l'aval d'IG BAU, le permettra.

Mais c'est compter sans le nouveau coup de théâtre des deux fédérations du Nord qui rejettent le compromis début

Tableau 2. Proposition d'arbitrage dans le bâtiment, mai 2007 (augmentations salariales en %)

Echéance	Augmentation tarifaire	Bonus conjoncturel
1 ^{er} avril 2007	Entrée en vigueur de la convention collective	
Avril 2007	-	-
Mai 2007	-	-
1 ^{er} juin 2007	3,1 %	0,4 %
1 ^{er} avril 2008	1,0 %	0,5 %
1 ^{er} septembre 2008	1,1 %	0,5 %
31 mars 2009	Expiration de la convention collective	

ALLEMAGNE

juin, au grand dam des directions nationales qui tancent rudement les frondeurs. « Ces fédérations mettent en péril le système tout entier, tout ce que nous avons construit au cours des dernières années », se lamente le négociateur en chef et vice-président de HDB. L'expert économique et membre du comité des sages Bert Rürup connu pour ses appels constants à la modération salariale et peu suspect de s'aligner facilement sur les positions syndicales, juge avec sévérité la défection. Celle-ci met en péril la convention collective nationale et menace jusqu'à l'institution du salaire minimum qui a permis à la branche de résister dans la crise. Le rejet impose le retour à la table des négociations. Fin juin, IG BAU et ses bases sont en grève pour faire accepter aux fédérations récalcitrantes le compromis issu de l'arbitrage.

Le Livre combatif et raisonnable

L'association patronale du Livre BVDM (Bundesverband Druck und Medien) n'a pas de mots assez durs pour récuser les revendications de Ver.di. Le syndicat réclame une augmentation de salaire de 6,5 % pour les près de 180 000 salariés du Livre. Certes, la situation du secteur s'est stabilisée après une perte de 20 % des effectifs en cinq ans, mais des progressions salariales « excessives » pourraient déclencher une nouvelle vague de suppression des postes, estime le patronat. Avec leur revendication, les imprimeurs renouent avec une vieille tradition qui amène le syndicat du Livre – désormais intégré dans Ver.di – à opter pour des stratégies négociatrices directement inspirées de celles d'IG Metall.

Au lendemain de l'accord de la métallurgie, le BVDM maintient son offre

d'une augmentation salariale de 1,8 % en 2007 et de 2 % en 2008, complétée par deux primes forfaitaires de 180 € chacune, susceptibles d'être réduites ou supprimées en fonction de la situation des entreprises. La modération salariale sert aussi à la survie de la convention collective, plaident les représentants patronaux : un nombre croissant d'employeurs tend à s'en affranchir. Bien organisé, combatif depuis toujours, l'ex-syndicat du Livre riposte par des grèves d'avertissement.

Quand les lignes ne bougent pas, Ver.di évoque l'hypothèse d'une grève généralisée – tout en révisant à la baisse ses revendications. Elles portent désormais sur une augmentation de 3,8 % pendant les 12 premiers mois de la convention collective et de 2,5 % durant les six mois suivants, la deuxième étape pouvant éventuellement être différée de quelques mois.

Après trois semaines de grèves d'avertissement, les acteurs trouvent un accord. Les employeurs voient satisfaite l'une de leurs revendications centrales, la durée de la convention collective qui restera en vigueur pendant deux ans (d'avril 2007 à mars 2009). De surcroît, l'augmentation des salaires est différée de trois mois. Les travailleurs du Livre obtiennent une augmentation de 3 % à partir de juillet 2007 et de 2,1 % en juillet 2008. La hausse de 3 % était le seuil encore tout juste acceptable pour le syndicat qui sait que la conjoncture est moins favorable dans l'imprimerie que dans la métallurgie. Ver.di se félicite d'avoir déjoué l'introduction de composantes flexibles du salaire : l'augmentation rentrera pleinement dans le salaire de base ; il n'y aura pas de prime conjoncturelle dans l'imprimerie.

Un salaire minimum dans les secteurs en mal de représentation ?

Pendant que les grands secteurs de l'industrie renouvellent leurs conventions collectives selon les rituels éprouvés – qui vont de la réprobation la plus dure des positions syndicales et patronales initiales au compromis final en passant (ou non) par la case de la mobilisation collective – les discussions se poursuivent sur l'introduction d'un salaire minimum légal¹ au sujet duquel CDU et SPD cherchent à rapprocher leurs positions. La concomitance des deux débats vaut plus que symbole et jette une lumière crue sur le rétrécissement d'un pouvoir syndical qui, résistant dans les secteurs phare, a de plus en plus de mal à affirmer sa présence au-delà.

« Le principe très classique de l'entraînement a cessé de fonctionner il y a des années déjà. Les conventions collectives prennent des formes de plus en plus spécifiques aux branches », reconnaît l'un des chefs négociateurs syndicaux de la métallurgie qui estime toutefois que « ce que la métallurgie ne sait pas faire, d'autres le réussiront encore moins »². Ainsi les bas salaires³, globalement en progression, sont quasi inconnus des grands secteurs industriels ; ils sont le lot commun des salariés dans des branches tertiaires, comme par exemple la restauration. Pour sauver vaille que vaille l'institution de la convention collective, les syndicats, affaiblis, ont accepté de signer des compromis qui situent des minima conventionnels dans la zone des bas salaires – et donc largement en dessous des

7,50 € désormais réclamés par les fédérations du DGB en guise de salaire minimum légal (tableau 3). Le phénomène concerne l'Est plus que l'Ouest et ne s'arrête pas devant les salarié(e)s détenteurs/trices de qualifications professionnelles. Selon le DGB, 1,1 million des salariés en emploi touchent désormais les allocations Hartz IV en complément d'un salaire insuffisant pour vivre, soit 80 % de plus qu'avant l'introduction des réformes Hartz.

La Poste ouverte à la concurrence et aux bas salaires

La Poste basculera-t-elle à son tour dans la zone des bas salaires quand la distribution du courrier de moins de 50 grammes s'ouvrira à la concurrence (en principe en 2008) ? Les acteurs redoutent et anticipent une telle dynamique déjà manifeste dans d'autres segments de la Poste affranchis de leur situation monopolistique antérieure. La direction de la Poste en appelle à l'intervention du gouvernement pour faire barrage au *dumping* salarial.

Tirant la sonnette d'alarme, le management de Deutsche Post se réfère à une étude sur les conditions sociales dans les nouvelles entreprises de distribution du courrier (Pin Group, TNT Post), commanditée par Ver.di auprès d'un cabinet de consultants. 60 % des salarié(e)s (contre 4 % chez Deutsche Post) y travaillent dans des contrats de travail à temps partiel peu sécurisés, les *Minijobs* payés 400 € par mois ; les rémunérations sont jusqu'à moitié inférieures à celles de la

1. Cf. Adelheid Hege, « Allemagne : un salaire minimum dans le pays des hauts salaires ? », *Chronique internationale de l'IRES*, 103, novembre 2006, pp.105-119.

2. Detlef Wentzel, *Handelsblatt*, 10.4.2007.

3. Salaires inférieurs aux deux tiers du salaire médian.

ALLEMAGNE

**Tableau 3. Salaires horaires minima (mars 2006)
dans quelques conventions collectives**

Convention collective	Région tarifaire	Minimum conventionnel (€)
Bâtiment	Allemagne de l'Ouest	10,20*
Chimie	Hambourg	11,64
Livre	Basse-Saxe	10,26
Métallurgie (ouvriers)	Bade-Wurtemberg	10,39
Assurances	Allemagne	11,85
Gardiennage	Mecklenbourg	4,85
Commerce (employé-es)	Brême	6,61
Boucherie (ouvriers)	Brandebourg	5,64
Fleuristes	Allemagne de l'Ouest	5,94
Coiffure	Saxe	3,06
Hôtellerie-restauration	Thuringe	5,09
Fonction publique, communes	Allemagne de l'Ouest	7,71
Transports privés	Hambourg	6,49
Travail temporaire	Allemagne de l'Ouest	7,02

* Salaire minimum légal de branche.

Source : Reinhard Bispinck/WSI-Tarifarchiv, *Unterste Tarifvergütungen: Daten aus 39 Wirtschaftszweigen*, 2006. www.tarifspiegel.de

oste ; les salaires horaires ne dépassent pas 7 € à l'Ouest et 5,90 € à l'Est de l'Allemagne et se situent parfois autour de 4 € ; certains éléments du salaire sont transformés en primes et refusés aux salariés en arrêt maladie ... « On n'observe guère ailleurs d'écart salarial à ce point important entre un prestataire dominant et ses principaux concurrents », concluent les auteurs de l'étude¹.

Artisan et gardien des compromis sociaux à la Poste, Ver.di, faute d'implantation, n'exerce aucun contrôle sur les conditions de travail et de salaire dans les sociétés nouvellement apparues sur le

marché. Comme dans le cas de Deutsche Telekom (voir encadré), le syndicat qui revendique chez Deutsche Post un taux de syndicalisation de près de 80 %, ne peut que tenter de limiter la contamination des zones jusqu'ici sécurisées. La balle est, par conséquent, dans le camp de la grande coalition gouvernementale. Celle-ci mesure, à travers l'exemple de la Poste, le risque de voir s'étendre les secteurs quasi intégralement subventionnés par l'argent public, secteurs dont les niveaux de salaires sont trop faibles pour que leurs bénéficiaires puissent vivre sans le complément de l'allocation Hartz IV.

1. *Süddeutsche Zeitung*, 17.3.2007.

Négociations défensives et grève chez Deutsche Telekom : un compromis amer

A la mi-juin, la grève des salariés de Deutsche Telekom entre dans sa sixième semaine. Lors du référendum organisé par Ver.di, 96,5 % des salariés ont voté en faveur de la grève, la première depuis la privatisation de l'ancienne entreprise d'Etat il y a douze ans. Les fonctionnaires, privés du droit de grève ont manifesté leur sympathie.

Ver.di cherche à infléchir les projets de la direction de Deutsche Telekom qui entend intégrer, au 1^{er} juillet 2007, 50 000 salariés des services techniques du réseau fixe, du service clientèle et des centres d'appel dans trois sociétés externes. Les salariés concernés devraient travailler plus pour gagner moins : les horaires seraient prolongés de 34 à 38 heures et les salaires réduits de 9 %. En échange, Telekom dont l'Etat reste le principal actionnaire promet de prolonger la garantie de l'emploi au-delà de 2009. Mais la direction de l'entreprise laisse aussi entendre que, faute d'accord avec Ver.di, les salariés externalisés seraient rattachés à une convention collective distincte qui pourrait être celle déjà en application pour la téléphonie mobile. L'objectif est de faire sensiblement baisser les prix des services qui, combinés à une qualité défallante, font fuir les clients par milliers.

La combativité est aiguisée par la pression que la hiérarchie exerce sur les grévistes aux premiers jours de la grève. Des menaces de licenciements sont proférées, et des intérimaires appelés à la rescousse pour pallier les défections, contre toute légalité. Les négociations collectives plutôt offensives menées en parallèle dans l'industrie remontent le moral des troupes.

Pour Ver.di et les salariés de Telekom, il s'agit d'éviter l'alignement sur les conditions des opérateurs privés, nettement moins favorables. Ainsi, avec une ancienneté de trois ans, un(e) salarié(e) dans un centre d'appel Telekom perçoit près de 39 000 € bruts par an, contre 19 000 € dans une société concurrente. Des monteurs expérimentés de Telekom touchent, eux, environ 35 000 € bruts, pour une durée de travail hebdomadaire de 34 heures. Les salaires varient entre 19 000 et 30 000 € chez les concurrents, qui imposent des semaines de travail pouvant aller jusqu'à 40 heures.

Ver.di agit sous une forte contrainte de réussite. Telekom est l'un de ses rares bastions, avec un taux de syndicalisation de plus de 75 %. Le syndicat peut difficilement trouver de meilleures conditions pour organiser la résistance. Pour autant, la cible de la grève vaut aussi aveu d'impuissance. La grève de Ver.di ne devrait-elle pas plutôt se diriger contre les concurrents de Telekom, s'interroge un commentateur de la *Süddeutsche Zeitung* ? Ce sont les opérateurs privés qui « payent moins et tirent vers le bas le niveau des salaires de la branche. Mais chez eux, le syndicat ne dispose pas du rapport de force nécessaire »¹.

Après d'âpres négociations, un compromis est trouvé le 19 juin, plus favorable à Deutsche Telekom qu'au syndicat. L'accord permet à l'ancienne entreprise publique de mettre en œuvre sa stratégie de restructuration et de compression des

■ ■ ■

ALLEMAGNE

■ ■ ■

coûts dans les délais prévus, en échange de quelques gages donnés aux salariés. Les non-fonctionnaires parmi les 50 000 salariés intégrés au 1^{er} juillet 2007 dans les nouvelles sociétés de service verront baisser leurs salaires de 6,5 % ; leur semaine de travail sera prolongée de 34 à 38 heures, et le samedi deviendra une journée de travail normale. Les salaires d'embauche seront réduits de 30 % environ². Les contreparties portent, d'abord, sur l'emploi : les postes de travail sont garantis jusqu'à fin 2012 et Telekom s'engage à renoncer à tout projet de vente de sa filiale d'ici fin 2010. L'entreprise annonce aussi des créations d'emplois rendues possibles par les économies réalisées (entre 500 et 900 millions d'euros). Un plan social limite les pertes de salaire pour les salariés déjà en poste. Des indemnités compensent les réductions subies, intégralement pendant les premiers 18 mois, à hauteur de 66 %, puis de 33 % dans les deux années suivantes. Mais aucune négociation salariale ne sera engagée chez Deutsche Telekom avant fin 2008. Un vote parmi les salariés doit entériner le compromis. Il sera accepté fin juin par 72,6 % des votants.

1. Caspar Dohmen, « Die Telekom als Fanal », *Süddeutsche Zeitung*, 23.5. 2007.

2. Le salaire d'embauche s'échelonna entre 21 400 et 23 200 € bruts par an ; ils étaient de 30 000 à 34 000 € auparavant.

Timide rapprochement des partis au gouvernement

Depuis l'installation de la grande coalition SPD-CDU en automne 2005, le gouvernement cherche un compromis sur le salaire minimum. Les syndicats ont mis leurs revendications sur la table : en l'absence de minima conventionnels d'un niveau supérieur, un salaire horaire minimum de 7,50 € doit être garanti à tous les salariés. Les positions du SPD et de la CDU sont éloignées : le parti de la Chancelière ne veut pas entendre parler de minimum universel ; le SPD hésite entre logique de branche, techniquement complexe¹, et minimum interprofessionnel.

Au printemps 2007, en perte de vitesse dans les sondages, le parti social-démocrate s'empare de façon plus offensive du thème auquel il sait l'opinion publique acquise. Une campagne de signatures est lancée. La perspective d'élections régionales en 2008 et la concurrence à la gauche du SPD du nouveau parti « Die Linke », très engagé dans la lutte contre la pauvreté dans le travail et pour le salaire minimum, ne sont pas étrangères à cette mobilisation qui fait aussi bouger les lignes du côté des formations chrétiennes-démocrates.

La discussion porte désormais sur un seuil plancher (*Lohnunterschranke*) en

1. Adelheid Hege (2006), *op.cit.* Un salaire minimum de branche existe depuis la fin des années 1990 dans le bâtiment et, depuis le printemps 2007, dans le nettoyage industriel. Son introduction dans d'autres secteurs (travail temporaire, hôtellerie-restauration, distribution du courrier, commerce de détail, gardiennage, services aux personnes ...) se heurte à plusieurs obstacles. D'une part, elle présuppose l'existence d'une convention collective nationale qui devrait faire l'objet d'une extension par le ministère du Travail. Cette extension présuppose, d'autre part, l'accord des organisations patronales, plutôt rétives. Le SPD milite pour un *forcing* qui consisterait à imposer l'extension par voie de décret afin de contourner le veto patronal. La CDU y est hostile mais tend récemment à assouplir sa position.

RENOUVELLEMENT DES CONVENTIONS COLLECTIVES

dessous duquel le salaire deviendrait illicite. Dans un scénario privilégié par la CDU, le respect de ce seuil par les employeurs conditionnerait les subventions publiques accordées pour l'embauche de chômeurs de longue durée. Pour le ministre du Travail SPD, il pourrait s'appliquer à tous les salariés. Sans porter le nom qui fâche, il s'agirait d'un salaire minimum de fait. Une possibilité consisterait à prohiber les salaires qui n'excèdent pas d'au moins 25 % l'allocation Hartz IV réservée aux célibataires. Le salaire horaire minimum se situerait alors entre six et sept euros. L'hypothèse d'un minimum vital fixé à 1 000 ou 1 100 € est également évoquée. Une commission tripartite pourrait en déterminer le montant et l'évolution.

A la mi-juin, un séminaire intergouvernemental sur le salaire minimum ne produit que quelques très timides avancées, à la grande déception du SPD qui annonce le durcissement du débat dans la perspective des élections législatives de 2009. Réitérant son refus catégorique du salaire minimum intersectoriel (*flächendeckender Mindestlohn*), la CDU plaide pour l'introduction de salaires minima de branche dans une gamme plus large de

secteurs dont les salaires sont peu élevés et qui connaissent un risque de *dumping* salarial. Deux modes d'introduction du salaire minimum sont envisagés : l'extension des conventions collectives dans les secteurs à capacité contractuelle intacte, à la demande des acteurs professionnels ; la fixation d'un seuil minimal par une commission tripartite dans les branches dans lesquelles les conventions collectives sont fragiles ou inexistantes.

Les enquêtes récentes confirment la poursuite du déclin de la couverture conventionnelle. En 2006, 57 % des salariés ouest-allemands en sont couverts, contre 69 % en 1996, selon l'Institut de recherche sur l'emploi et les qualifications IAB. 41 % de leurs collègues est-allemands sont rattachés à une convention collective ; ils étaient 56 % dix ans auparavant. Certaines entreprises non couvertes s'alignent volontairement sur les normes conventionnelles, d'autres font usage de leur liberté de définir leurs propres règles.

Sources :

Handelsblatt, Süddeutsche Zeitung, Der Spiegel, Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft, sites syndicaux.