

# Allemagne

## Le syndicalisme allemand après les congrès de Ver.di et de l'IG Metall

Udo REHFELDT

**L**e syndicalisme allemand traverse actuellement une crise sans précédent de la syndicalisation. Pendant la période de l'après-guerre et jusqu'à la réunification en 1990, il avait, en Allemagne de l'Ouest, acquis la réputation d'une force stable et solide, même si le taux de syndicalisation se situait seulement dans la moyenne européenne. Après une période d'essor dans les années 1970 qui avait culminé à un taux de 35% en 1980, il avait connu un premier déclin jusqu'à 29 % en 1990 (tableau 1). La réunification avait fait naître l'espoir que l'adhésion massive des salariés allemands de l'Est inverse cette tendance. En 1991 la confédération DGB a vu, en effet, l'afflux de 4 millions de nouveaux membres soit l'équivalent de la moitié de ses 8 millions d'adhérents à l'Ouest. Pendant la décennie suivante, le DGB allait cependant connaître une nouvelle érosion et une perte nette de 4 millions de membres.

### L'érosion de la syndicalisation dans le contexte européen

A la fin des années 1990, on pouvait encore analyser cette érosion comme une

conséquence de la crise d'adaptation économique de l'Allemagne de l'Est inhérente à la transition vers une économie de marché, pendant laquelle la moitié des salariés de l'Est avaient perdu leur emploi. Les salariés touchés par cette crise avaient alors fini par quitter les syndicats aussi massivement qu'ils y avaient adhéré en 1991. Il en résultait une « normalisation » progressive du taux de syndicalisation en Allemagne de l'Est qui le rapprochait de celui de l'Allemagne de l'Ouest<sup>1</sup>. Les espoirs de stabilisation pourtant ont été vains : le taux de syndicalisation en Allemagne de l'Est est tombé à un niveau plus bas que celui de l'Allemagne de l'Ouest, où il est lui-même en chute libre. Certes la quasi-totalité des pays européens connaît actuellement une chute de la syndicalisation, chute particulièrement dramatique dans les anciens pays communistes. Il était difficilement imaginable que l'Allemagne réunifiée reste à l'écart de ces tendances lourdes. Mais force est de constater que la désyndicalisation en Allemagne a pris une telle ampleur que ce pays se situe aujourd'hui en bas de l'échelle européenne. Alors que le taux de syndicalisation avait

1. Cf. Udo Rehfeldt, « Moins de syndicats et moins de syndiqués », *Chronique internationale de l'IRES*, 50, janvier 1998.

**Tableau 1. Evolution du taux de syndicalisation (en %) dans quelques pays européens**

	1970	1980	1990	2000	2003
<b>Allemagne-Ouest</b>	<b>32</b>	<b>35</b>	<b>29</b>	<b>25</b>	<b>20</b>
Royaume-Uni	45	51	39	27	26
Italie	37	50	39	35	34
France	22	18	10	8	8
Espagne		13	13	16	16
Suède	68	78	81	79	78
<b>Allemagne-Est</b>			<b>40</b>	<b>19</b>	<b>18</b>
Pologne			53	20	18
Rép. tchèque			79	27	22
Slovaquie			79	34	30
Hongrie			63	20	19

Source : Visser, 2007.

longtemps suivi l'évolution des grands pays européens comme le Royaume-Uni et l'Italie, on assiste depuis 2000 à un net décrochage allemand, au moment même où l'érosion dans ces derniers pays a commencé à ralentir<sup>1</sup>. Le taux de syndicalisation allemand se rapproche de celui des traditionnelles « lanternes rouges » en matière de syndicalisation en Europe, qui sont la France et l'Espagne et qui connaissent au même moment un début de stabilisation voire, pour l'Espagne, une légère resyndicalisation. Dans la partie orientale de l'Allemagne, l'érosion syndicale suit le même mouvement que l'ensemble des pays anciennement communistes depuis la chute du mur de Berlin.

#### **Une analyse sociologique de la désyndicalisation**

Le tableau 2, basé sur une enquête représentative allemande, permet de faire une analyse différenciée de cette érosion.

Pour le moment, l'Allemagne de l'Ouest résiste mieux à la désyndicalisation que l'Allemagne de l'Est. En Allemagne de l'Ouest, les fonctionnaires et les ouvriers sont relativement peu touchés, alors que le taux de syndicalisation des employés, traditionnellement plus faible, a diminué presque de moitié entre 1980 et 2004. Cela confirme une difficulté particulière du syndicalisme ouest-allemand de s'implanter durablement auprès de cette catégorie de salariés. La syndicalisation de l'Allemagne de l'Est n'a jamais connu cette différenciation catégorielle et encore aujourd'hui les taux y restent relativement homogènes. En revanche, un même mouvement vers la baisse a abouti à la diminution de moitié du taux pour l'ensemble des catégories entre 1992 et 2004. A l'Est, les taux de syndicalisation des employés et des femmes restent encore supérieurs à ceux de l'Ouest ; ce taux est inférieur pour les autres catégories

1. On raisonne ici en terme de taux de syndicalisation qui ne prend en compte que les syndiqués salariés. En Italie par exemple, le taux de syndicalisation a baissé, alors le nombre total de syndiqués a augmenté, parce que les retraités représentent maintenant la moitié des effectifs.

## ALLEMAGNE

**Tableau 2. Taux de syndicalisation (en %)**

	1980	1992		2004	
	Ouest	Ouest	Est	Ouest	Est
Total	33	29	40	22	18
Hommes	40	36	36	26	17
Femmes	20	19	43	16	20
Ouvriers	36	38	38	30	20
Employés	26	20	41	14	18
Fonctionnaires	45	44	50	42	ND

Source : Schnabel/Wagner 2007.

ainsi que pour la syndicalisation globale de la population salariée.

La crise de la syndicalisation en Allemagne de l'Est a des raisons spécifiques qui tiennent notamment à la destruction massive des emplois industriels et à l'absence d'investissements productifs compensatoires. Elle reflète aussi une déstabilisation des mentalités traditionnelles. En Allemagne de l'Ouest les difficultés de la syndicalisation sont liées aux mêmes facteurs que dans l'ensemble des pays industriels. Les changements structurels de l'économie constituent la principale explication de la chute de la syndicalisation. A supposer un taux de syndicalisation inchangé par catégorie et par sexe, la tertiarisation et la féminisation de l'emploi salarié entraînent mécaniquement une chute de la syndicalisation. Or, l'Allemagne a longtemps été une économie surindustrialisée. Elle connaît maintenant une tertiarisation plus tardive, mais aussi plus brutale que la plupart des autres pays européens. En 1980, l'emploi industriel représentait encore 45 % de l'emploi total. En ce qui

concerne la répartition entre fédérations syndicales industrielles et tertiaires, 51 % des syndiqués se trouvaient alors dans l'industrie, soit une légère surreprésentation de 6 points de pourcentage. Un quart de siècle après, la part du secteur industriel représente moins d'un tiers de l'emploi total, mais la répartition des syndiqués n'a pas suivi ce mouvement au même rythme, si bien que la surreprésentation du secteur industriel dans les effectifs syndicaux atteint maintenant 15 points de pourcentage (tableau 3).

Si le fait de s'appuyer sur le socle dur industriel a longtemps constitué la principale force du syndicalisme allemand, il constitue aujourd'hui sa principale faiblesse et son talon d'Achille. D'ailleurs le poids syndical s'est affaibli même au sein de l'industrie, car le taux de syndicalisation diminue aussi chez les ouvriers. Cela indique que la syndicalisation forte ne concerne plus que le noyau dur des ouvriers professionnels pourvus d'une garantie d'emploi, mais laisse de côté le nombre croissant de travailleurs précaires, notamment parmi les femmes<sup>1</sup>.

1. Cf. Adelheid Hege, « Les salarié(e)s précaires, l'emploi normal et la représentation syndicales », *Chronique internationale de l'IRES*, 97, novembre 2005.

**Tableau 3. Répartition de l'emploi salarié et des adhérents du DGB (en %)**

	1980		2005	
	salariés	syndiqués	salariés	syndiqués
Industrie	45	51	31	46
Services	49	42 *	66	48
Tous secteurs **	100	100	100	100

\* y compris DAG (confédération autonome des employés).

\*\* y compris construction.

Source : Hassel, 2007.

Seuls les fonctionnaires restent relativement à l'abri de la désyndicalisation, mais cela n'est que partiellement une bonne nouvelle pour les fédérations du DGB et notamment pour la fédération unifiée des services Ver.di : la confédération des fonctionnaires, le DBB, en est la principale gagnante. En effet, alors que toutes les fédérations du DGB perdent des adhérents, le DBB est en expansion permanente depuis les années 1950. L'une des clés de succès de cette confédération est son prétendu « apolitisme » (elle a en fait des affinités avec la droite) et son orientation exclusivement « corporatiste ». Beaucoup de syndicats catégoriels comme celui des conducteurs de train sont affiliés à cette confédération. A force de lutter pour l'homogénéisation des rémunérations, les syndicats du DGB ont souvent négligé de se soucier de ces revendications catégorielles. Ceci explique aussi le fait qu'ils soient peu présents dans les catégories les plus qualifiées comme les ingénieurs et les cadres supérieurs.

#### **Le rapport des forces au sein de la confédération**

Ces changements structurels affectent aussi les rapports des forces à l'intérieur du DGB dominé depuis les fusions, enta-

mées depuis la fin des années 1990, par l'IG Metall et Ver.di<sup>1</sup> qui représentent chacune plus d'un tiers des adhérents. Depuis, Ver.di a perdu plus d'adhérents que l'IG Metall. Le rapport numérique s'est inversé de sorte qu'à partir de 2005, IG Metall constitue de nouveau la plus grande fédération au sein du DGB (tableau 4).

Comment ces changements structurels ont-ils affectés les stratégies syndicales ? De nouvelles priorités s'affichent-elles sur l'agenda ? Nous allons ici analyser les changements observés à l'occasion des récents congrès des deux principales fédérations, IG Metall et Ver.di.

#### **Un « moderniste » à la tête de l'IG Metall**

IG Metall a tenu son congrès en novembre 2007. Contrairement à celui de 2003, il a été caractérisé par une grande unanimité. En 2003 la direction et l'appareil intermédiaire du syndicat avaient fait apparaître de profondes divisions. Le président sortant avait démissionné prématurément ; il n'avait pu empêcher la nomination de Jürgen Peters comme son successeur. Peters était alors président adjoint du syndicat et représentait la « gauche traditionnelle ». Il s'était auparavant fait remarquer comme un négocia-

1. Voir l'article de Marcus Kahmann dans ce numéro de la *Chronique internationale de l'IRES*.

## ALLEMAGNE

**Tableau 4. Répartition des adhérents au sein du DGB (en %) \***

	1980	1994	2005	2007
IG Metall	37,4	33,1	35,1	35,8
Ver.di	32,0	36,0	34,8	34,2
IG BCE <sup>1</sup>	13,2	11,2	11,0	11,1
IG BAU <sup>2</sup>	7,0	7,2	5,8	5,5
Autres	10,2	12,3	13,3	13,4
Total <sup>3</sup>	100	100	100	100

\* Entre 1994 et 2004 des fusions sont intervenues qui ont augmenté le poids des quatre principaux syndicats. La comparaison statistique prend en compte les effectifs des syndicats fusionnés comme si ces fusions avaient été effectives depuis le début. Pour des informations plus détaillées voir l'article de Marcus Kahmann dans ce numéro.

1. Fédération mines-chimie-énergie.

2. Fédération bâtiment-agriculture.

3. en 1980 et 1994 avec la DAG.

Sources : Hassel 2007 ; pour 2007 : DGB.

teur avisé dans son fief de Basse-Saxe où il avait conclu plusieurs conventions collectives novatrices, notamment avec le groupe Volkswagen. En tant que responsable national pour la négociation collective, il avait cependant entraîné l'IG Metall en 2003 dans un long conflit pour le renouvellement de la convention collective de la métallurgie en Allemagne de l'Est qu'il avait dû arrêter sans obtenir de résultats – fait sans précédent dans l'histoire récente du syndicat. Cet échec avait alors mobilisé contre lui l'aile « moderniste » de l'IG Metall, représentée surtout par les présidents des conseils d'entreprise de grands groupes d'Allemagne de l'Ouest. Cette aile aurait préféré voir le responsable de la région de Stuttgart, Berthold Huber, accéder à la présidence de l'IG Metall.

Huber, qui passe pour un contemplatif, avait commencé sa carrière professionnelle comme mécanicien outilleur dans l'industrie automobile, mais avait ensuite étudié l'histoire et la philosophie à l'université, avant de devenir permanent syndical. En 2003, Huber avait été

pressenti comme président par la direction exécutive sortante, mais n'avait pas obtenu une majorité nette de la direction élargie qui ne lui avait accordé que la moitié des votes. Huber avait alors accepté le compromis suivant : Peters devenait président de l'IG Metall, Huber son adjoint, avec la perspective de prendre la présidence lors du congrès de 2007. La direction exécutive issue du congrès de 2004 lui avait ensuite confié la responsabilité de la négociation collective. Pendant la période de cohabitation de quatre ans, les positions des deux protagonistes s'étaient considérablement rapprochées, même s'ils continuaient à ne s'adresser la parole qu'aux réunions statutaires. De façon pragmatique, Peters avait avalisé une convention collective négociée par Huber en 2004 – l'accord de Pforzheim – qui autorisait une décentralisation de la négociation éventuellement dérogatoire de la convention de branche, destinée à écarter une ingérence du législateur dans la négociation collective réclamée par le patronat <sup>1</sup>.

1. Cf. Adelheid Hege, « Un accord salarial presque consensuel dans la métallurgie qui vient assouplir le temps de travail », *Chronique internationale de l'IRES*, 87, mars 2004.

La passation des pouvoirs s'est effectuée sans difficulté en 2007. Peters a renoncé à briguer un nouveau mandat et a annoncé son intention de se retirer de la direction exécutive pour laisser la place à Huber. La nomination de Huber a ensuite été votée à l'unanimité par la direction élargie sortante. Lors du congrès, l'élection de Huber a été votée avec 92,6 % des voix des délégués, un résultat qu'aucun candidat n'avait obtenu depuis 1972. Il faut rappeler qu'en 2003, Huber avait été élu vice-président avec seulement 60 % des voix et que Peters lui-même avait été élu à la présidence avec le même pourcentage décevant, signe de la profonde division au sein du syndicat à ce moment-là.

Le congrès a élu Detlef Wetzel, jusqu'ici responsable de la région de Rhénanie du Nord-Westphalie, comme vice-président, également avec un fort pourcentage : 87,4 % des voix. Pour la première fois, le président et le vice-président de l'IG Metall appartiennent au même courant. Wetzel, considéré comme un « moderniste », faisait parti des opposants à la nomination de Peters en 2003. Il s'était fait connaître sur le plan national en négociant la convention collective pilote de l'industrie mécanique et électrique de 2006, qui introduisait une prime liée aux résultats de l'entreprise et prévoyait la possibilité de dérogation en cas de difficultés économiques d'une entreprise. Wetzel a été proposé à ce poste par la direction sortante. Son concurrent, Hartmut Meine, responsable du district de la Basse-Saxe et proche de l'aile gauche, avait finalement renoncé à briguer ce poste et à accéder à la direction exécutive.

Suivant les recommandations de la direction sortante, le congrès a élu un nouveau représentant de l'aile gauche à la

direction exécutive, en la personne de Hans-Jürgen Urban, jusqu'alors directeur du département des « questions fondamentales et stratégiques » du syndicat. A ce poste il avait acquis la réputation d'être l'inspirateur idéologique du président Peters. Le fait qu'il ait été élu avec presque 90 % des voix est symbolique de la nouvelle approche consensuelle du congrès. Suivant de nouveau les recommandations de la direction sortante pour constituer une direction exécutive politiquement équilibrée, le congrès a également élu une deuxième représentante de l'aile gauche à la direction exécutive en la personne de Helga Schwitzer. Elle n'a cependant obtenu que 73 % des voix, probablement un effet de la prédominance masculine du congrès, composé à 75 % d'hommes.

---

**« Nouvelle confiance en soi »  
et programme offensif**

Au cours du congrès de 2007, aucun des amendements proposés n'a fondamentalement remis en cause les orientations du syndicat, contrairement à ce qui s'était passé lors du congrès précédent. Ce changement de climat était certainement le produit d'une rhétorique offensive affichée par la nouvelle direction en dépit de son fort penchant « moderniste » fréquemment assimilé à une orientation plus modérée. Les grands quotidiens laissaient d'ailleurs percer une certaine déception : le tournant de l'orientation de l'IG Metall n'était pas aussi radical qu'escompté.

En effet, au niveau de la rhétorique, les éléments de continuité dominant. La nouvelle direction de l'IG Metall a défendu un programme d'action qui se veut offensif. Le syndicat maintient son opposition au report à 67 ans de l'âge légal de départ à la retraite décidé par le

## ALLEMAGNE

gouvernement fédéral de la grande coalition. Pour compenser cette mesure, il demande de prolonger le financement de la possibilité de départ en préretraite partielle. En ce qui concerne le temps de travail hebdomadaire, il s'agira de consolider l'acquis des 35 heures<sup>1</sup>, tout en demandant des réductions d'horaires supplémentaires pour des catégories de travailleurs particulièrement concernées par les travaux pénibles. La direction a également annoncé une « nouvelle offensive pour l'humanisation du travail » qui vise à augmenter la compétitivité par des opérations de requalification plutôt que par le *dumping* salarial. Cet objectif est accompagné de la revendication d'une régulation plus stricte du travail temporaire.

La direction de l'IG Metall entend également organiser de nouvelles campagnes de recrutement, notamment en direction des travailleurs précaires, mais aussi en direction des salariés hautement qualifiés. Ces campagnes s'inspirent en partie de projets pilotes mis en place par le nouveau vice-président, Detlef Wetzel, dans sa région. Wetzel avait notamment introduit dans la convention de branche un bonus pour les adhérents de l'IG Metall dans le cas d'un accord dérogatoire pour une entreprise en difficulté. D'ores et déjà, l'IG Metall a recruté 100 000 nouveaux membres en 2006 et est pratiquement parvenu à stopper l'érosion de la syndicalisation.

La « nouvelle confiance en soi » révélée par les observateurs du congrès s'est avérée payante lors de la renégociation de la convention collective de la si-

dérurgie en février 2008. L'IG Metall a obtenu une augmentation salariale de 5,2 % sur un an, la plus forte hausse des salaires depuis quinze ans. Certes ce résultat a été obtenu dans une branche qui se caractérise par de forts progrès de productivité et une politique patronale d'évitement des conflits. Il n'en demeure pas moins que ce résultat servira probablement de modèle pour les autres négociations de branche en cours et à venir, notamment dans la fonction publique, même si ce secteur ne connaît pas les mêmes conditions économiques favorables que le secteur métallurgique, actuellement en plein boom.

---

### Politisation accrue, mais problèmes structurels non résolus chez Ver.di

Lors de son congrès d'octobre 2007, Ver.di a aussi affiché une « nouvelle confiance en soi », mais les résultats réels sont plus ambigus dans ce syndicat. La fusion de 2001 n'a pas produit les effets attendus pour le renouveau de la syndicalisation<sup>2</sup>. Faute d'une réorganisation interne efficace, Ver.di n'a pas été en mesure de libérer des économies d'échelle nécessaires pour organiser une resyndicalisation des salariés. Au contraire, le syndicat continue à perdre des adhérents de la même manière qu'auparavant les syndicats maintenant fusionnés et ceci même à un rythme plus rapide que la moyenne des syndicats du DGB.

Dans son discours devant les délégués, le président de Ver.di, Frank Bsirske, a expliqué l'érosion des adhé-

---

1. Il s'agit d'un acquis déjà partiellement entamé en 2004 par l'accord de Pforzheim, puisque celui-ci autorise l'augmentation du quota de salariés soumis à des horaires flexibles (jusqu'à 40 heures hebdomadaires), notamment si les salariés hautement qualifiés sont majoritaires au sein d'un établissement.

2. Voir l'article de Marcus Kahmann dans ce numéro de la *Chronique internationale de l'IRES*.

## APRES LES CONGRES DE VER.DI ET DE L'IG METALL

rents par des facteurs spécifiques comme la diminution des emplois dans la fonction publique, la poste, les télécommunications et le commerce. Il a également indiqué qu'une partie des pertes d'adhérents est le résultat de tentatives trop drastiques de Ver.di pour récupérer des arriérés de cotisations. Ces départs seraient en partie compensés par 109 000 d'adhésions nouvelles en 2006, soit plus que chez l'IG Metall. Cela n'a cependant pas empêché une perte nette de 70 000 adhérents de Ver.di en 2007, qui ne compte plus que 2,2 millions fin 2007. Pendant la même période, l'IG Metall n'a perdu que 26 000 adhérents pour se stabiliser à 2,3 millions fin 2007.

Le congrès de 2007, qui était le deuxième après le congrès fondateur de 2003, aurait dû adopter un programme pour ce nouveau syndicat. Or, la direction de Ver.di avait constaté un retard important dans les discussions préparatoires décentralisées et avait donc recommandé de reporter cette adoption au prochain congrès en 2011. Le congrès a suivi cette recommandation sans problème. Les raisons de ce retard sont évidentes. Tous les permanents et aussi une partie des militants sont engagés dans des débats sans fin sur la réorganisation interne du syndicat. Le débat programmatique ne peut, à leurs yeux, résoudre ces problèmes pratiques et n'a donc jamais été considéré comme prioritaire. Une partie des permanents ont craint aussi qu'un débat programmatique intense ne réactive des controverses qu'on avait voulu suspendre pour ne pas mettre en danger la réussite du processus de fusion.

Rappelons que les cinq organisations syndicales qui ont constitué Ver.di

avaient des orientations très diverses : plutôt corporatiste pour la DAG, la confédération auparavant autonome des employés, majoritairement « moderniste » pour la grande fédération des services publics ÖTV. Les trois autres fédérations, DPG (poste), HBV (commerce-banques-assurances) et IG Medien (livre-journalistes), se situaient davantage du côté de la « gauche syndicale traditionnelle ». Au sein de certaines fédérations, l'opposition au projet de fusion était forte, y compris au sein de la force hégémonique, l'ÖTV, dans laquelle le quorum fixé à 80 % pour voter l'autodissolution n'avait pas été atteint, ce qui avait provoqué la démission de son président, remplacé alors par Frank Bsirske, l'actuel président charismatique de Ver.di<sup>1</sup>.

Bsirske a été réélu président de Ver.di à une écrasante majorité. Il fonde son aura sur un discours systématiquement critique des orientations néolibérales de l'actuel gouvernement de la grande coalition. Lui-même membre du parti des Verts, une exception dans le paysage syndical allemand où les principaux dirigeants sont membres du parti social-démocrate, il n'a pas hésité à inviter le dirigeant du nouveau parti de la Gauche (Die Linke), Oskar Lafontaine, à parler au congrès. Au fond cependant, la majorité des congressistes a gardé une âme sociale-démocrate, ce qui ne les a pas empêchés de déroger à la tradition en refusant l'élection d'un membre du parti social-démocrate à la direction exécutive recommandée par la direction sortante ; les délégués ont aussi refusé d'élire un membre du parti la Gauche à cette direction.

Même si le congrès a évité le débat sur le programme, l'impression d'un gauçhissement du discours prévaut. On peut

1. Cf. Udo Rehfeldt, « Ver.di : problèmes d'organisation du plus grand syndicat du monde », *Chronique internationale de l'IRES*, 75, mars 2002.



## ALLEMAGNE

toutefois se demander si ce gauchissement ne sert pas de paravent pour éviter un débat de fond sur les raisons de la faiblesse de Ver.di lorsqu'il s'agit de traduire l'approche générale en avancées concrètes dans la négociation collective. Certes, jusqu'ici Ver.di a su éviter des défaites brutales comme celle que l'IG Metall a connue lors de l'échec de la grève pour le renouvellement de la convention collective en Allemagne de l'Est en 2003.

Il n'en demeure pas moins que la plupart des combats que Ver.di a menés dans la dernière période ont revêtu essentiellement un caractère défensif. Nulle part, Ver.di a obtenu des augmentations salariales supérieures à 2 %, ni dans la fonction publique, encadrée par des orientations politiques d'austérité à tous les niveaux (Etat fédéral, *Länder*, municipalités), ni dans les branches touchées par des tentatives de *dumping* salarial. Les rares « victoires » ont été obtenues grâce à des concessions sur le plan de l'allongement des horaires sans compensation salariale. Dans bien des secteurs, des membres lui ont tourné le dos, parce qu'ils ne partagent plus l'orientation du syndicat fondée sur la solidarité et espèrent obtenir des améliorations spécifiques pour leur catégorie professionnelle comme l'a fait de façon spectaculaire le syndicat concurrent des conducteurs de trains.

### **Priorité aux campagnes pour la resyndicalisation**

Malgré les différences de style entre l'affirmation des valeurs traditionnelles par l'IG Metall et l'affichage d'un renouveau par Ver.di, les deux syndicats se rejoignent sur le constat que l'avenir du syndicalisme passe par une inversion de l'érosion de la syndicalisation. Tous les deux s'inspirent maintenant, parfois ouvertement parfois implicitement, du mo-

dèle américain de campagnes ciblées sur la syndicalisation des salariés ainsi que sur la mise en place de représentations des salariés dans des entreprises et groupes ouvertement antisyndicaux.

Il est symptomatique que le nouveau président adjoint de l'IG Metall, Detlef Wetzel, n'hésite pas à affirmer que le succès de toute politique syndicale doit se mesurer à l'aune des résultats de la resyndicalisation. Il y a une prise de conscience généralisée que la pratique syndicale traditionnelle qui consiste à agir au nom et pour le compte des salariés n'est plus en mesure d'obtenir des résultats si elle n'est pas activement portée par les salariés dans les entreprises. Cette stratégie n'est pas contradictoire avec un effort accru pour « professionnaliser » les permanents et militants syndicaux, car il s'agit en même temps de sauvegarder et de dynamiser les acquis institutionnels du système allemand de la « codétermination » que le patronat tente de remettre en cause en tirant profit de l'affaiblissement manifeste des liens entre syndicat et salariés.

### **Sources :**

*Handelsblatt, Süddeutsche Zeitung, Mitbestimmung, Express, Sozialismus*, presse syndicale.

Hassel Anke (2007), « The Curse of Institutional Security : The Erosion of German Trade Unionism », *Industrielle Beziehungen*, n°2, pp.171-191.

Schnabel Claus, Joachim Wagner (2007), « The Persistent Decline in Unionization in Western and Eastern Germany, 1980-2004 : What Can We Learn from a Decomposition Analysis ? », *Industrielle Beziehungen*, n°2, pp.93-96.

Visser Jelle, « Trade Union Decline and What Next. Is Germany a Special Case ? », *Industrielle Beziehungen*, n°2, pp.97-117.