

Allemagne

Négociation collective et influence syndicale, reculs et résistances

Adelheid HEGE

La crise financière s'invite aux négociations collectives de la métallurgie et contraint le syndicat IG Metall, parti dans la bataille avec une revendication record, à opérer un délicat retour en arrière. Malgré cette posture défensive, le syndicat des métallurgistes estime regagner lentement de son influence perdue, grâce notamment à un solde de l'adhésion redevenu positif après une longue phase de déclin. Une présence plus affirmée auprès des adhérents et militants dans les entreprises est considérée comme la réponse clé à la crise syndicale, tout comme une prise en compte plus offensive des inégalités au sein du salariat : longtemps ignorée, la situation des intérimaires devient ainsi un cheval de bataille d'IG Metall.

Globalement, l'année 2008 s'avère un bon cru de la négociation salariale, avec des gains supérieurs à l'inflation, objectif pas toujours atteint au cours de la décennie précédente. Ces résultats n'en ont pas moins pour toile de fond un paysage de la négociation collective éclaté. L'IG Metall elle-même doit composer avec l'érosion de la représentation patronale qui restreint d'autant l'emprise syndicale

sur les normes collectives effectivement appliquées dans les entreprises. Entre les secteurs, les inégalités se creusent. La relative robustesse de la négociation collective des secteurs industriels stratégiques (métallurgie, chimie) ne permet pas aux branches plus fragiles de tirer leur épingle du jeu, comme le montre la longue et difficile négociation dans le commerce de détail. L'apparition de syndicats de métier mettant à mal l'unité syndicale continue d'inquiéter. Sollicitée pour introduire un salaire minimum légal afin de venir au secours des secteurs délaissés par la représentation collective, la grande coalition CDU-SPD au gouvernement s'accorde sur des compromis hésitants, aux modes de mise en œuvre complexes.

Négociations dans la métallurgie : inflation, productivité, équité

Une longue période de modération salariale a contribué aux progressions particulièrement contenues des coûts salariaux allemands. En 2007, leur augmentation est plus faible que partout ailleurs en Europe (1 % contre 3,5 % en moyenne

UE)¹. Avec la reprise économique enregistrée depuis 2005-2006 – recul du chômage de plus de 5 à 3,2 millions de salariés, augmentation de 1,5 million du nombre de salariés occupés dans des emplois soumis à cotisations sociales – le rattrapage salarial est à l'ordre du jour ; les acteurs politiques de tous bords plaident en sa faveur. Plusieurs secteurs signent au premier semestre 2008 des accords favorables au pouvoir d'achat des salariés. Les sidérurgistes (108 000 salariés) engrangent ainsi une augmentation salariale de 5,2 %, soit le meilleur résultat depuis 15 ans. Leurs homologues de la chimie (550 000 salariés) obtiennent une augmentation de 4,4 % en 2008, suivie d'une nouvelle progression de 3,3 % en 2009. Les quelque 2,1 millions de salariés de la fonction publique d'Etat et des municipalités dont les salaires nominaux avaient stagné pendant plusieurs années, emportent une augmentation de près de 8 % étalée sur deux ans².

Une revendication record calée sur la reprise

Au-delà de ces précédents, IG Metall peut faire valoir l'excellente conjoncture de la branche pour réclamer des augmentations substantielles dans les négociations qui doivent démarrer au 1^{er} octobre 2008. Le syndicat entend dépasser le compromis négocié en mai 2007 qui lui avait valu l'augmentation la plus forte depuis 1992. Une progression salariale de

4,1 % sur un an suivie d'une nouvelle avancée de 1,7 % sur cinq mois avait alors été négociée³.

La reprise économique depuis 2005 a en effet été particulièrement favorable à la métallurgie⁴. Le secteur a réalisé des bénéfices record et est redevenu hautement compétitif sur les marchés mondiaux – grâce aussi au recul des coûts salariaux. Ayant drastiquement réduit les effectifs durant les années de crise, la branche souffre désormais d'une pénurie de main-d'œuvre qualifiée : nombre d'entreprises signalent en 2008 des difficultés à faire face au volume croissant des demandes. Dans ce contexte de consolidation économique, quelque 250 000 emplois stables sont créés, et le volant de main-d'œuvre intérimaire est augmenté. Janvier 2008 est particulièrement riche en créations d'emplois, avec un niveau inédit depuis quarante ans. 3,64 millions de salariés sont alors employés dans les secteurs de la métallurgie et de l'industrie électrique qui retrouvent leur niveau de 1995.

Dès l'été 2008, la direction d'IG Metall laisse entendre que sa revendication sera particulièrement élevée – à l'image des attentes de ses adhérents. Exaspérés par les charges sociales et l'inflation croissantes, ceux-ci ont aussi parfaitement conscience de leur pouvoir de pression : les carnets de commandes des entreprises sont encore très remplis. Le syndicat a l'intention d'aller sensiblement au-delà de la « marge de redistribution »

1. Y contribue également la baisse en 2007 des cotisations à l'assurance chômage à la charge des employeurs de 2,1 à 1,65 %.
2. Cf. Udo Rehfeldt, « Allemagne : succès syndical pour le renouvellement de la convention collective de la fonction publique », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 112, mai 2008.
3. Cf. Adelheid Hege, « Allemagne : renouvellement des conventions collectives sur fond de reprise et d'inégalités salariales croissantes », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 106, mai 2007.
4. Le chiffre d'affaires réalisé en 2007 par les quelque 23 000 entreprises de la métallurgie allemande s'élevait, selon les sources patronales, à 947 milliards d'euros, dont 605 milliards dus à l'exportation.

ALLEMAGNE

calculée à partir de sa « formule salariale » classique qui additionne gains de productivité de l'économie nationale et taux d'inflation à moyen terme (en principe calé sur le plafond de 2 % fixé par la BCE). Cette arithmétique qui se veut respectueuse des grands équilibres macroéconomiques aboutit à une marge de redistribution dite « neutre » de 4 % en 2008. Le dépassement est justifié, aux yeux d'IG Metall, par les gains de productivité sectoriels très nettement supérieurs à la moyenne nationale, par la nécessité de soutenir la consommation intérieure face à une demande extérieure qui fléchit, et enfin par le déséquilibre croissant entre salaires et bénéfices auquel la reprise n'a rien changé ; il amène le syndicat à introduire l'exigence « d'équité » comme l'un des paramètres de la négociation. Comme l'association patronale Gesamtmetall, IG Metall anticipe toutefois un taux de croissance sectorielle en recul à partir du deuxième semestre 2008. Mais le syndicat rappelle aussi que la part des salaires dans le chiffre d'affaires de la métallurgie ne cesse de diminuer. Elle est de 16 % en 2007, contre 19,1 % en 2000.

La fixation de la revendication salariale fait appel aux règles de la démocratie syndicale. Des consultations sont menées dans les sept unions régionales (*Bezirke*) d'IG Metall avant que les commissions tarifaires instituées à ce niveau n'avancent leurs propositions. Devant une conjoncture qui montre des signes d'affaiblissement dès l'été, ces commissions tendent à modérer les attentes de bases souvent très combatives. Une fourchette de 7 à 8 % d'augmentation salariale est ainsi préférée aux 9 à 10 % souvent réclamés dans les grandes entreprises syndiquées. Le cap n'en est pas

moins mis sur une revendication excédant celle avancée en 2007 (6,5 %), dans l'attente d'un résultat lui aussi supérieur.

La revendication définitive d'IG Metall est présentée au moment même où éclate la crise financière. Celle-ci risque d'affecter rapidement l'industrie automobile et la construction mécanique qui ensemble forment le cœur de la métallurgie allemande. Dès fin octobre, les constructeurs automobile déposent des demandes de chômage partiel auprès de l'Agence fédérale de l'emploi. Malgré les exhortations patronales, l'IG Metall décide de ne pas modérer ses prétentions. S'attirant immédiatement les critiques des experts et des médias, le syndicat réclame une augmentation salariale de 8 %, soit la revendication la plus élevée depuis seize ans. « Les salariés ne peuvent être pris en otage pour payer les déboires des marchés financiers », martèlent ses responsables qui rappellent que le taux de rendement moyen de la branche a atteint un niveau historique avec 4,2 % en 2007. A leurs yeux, la crise rend plus que jamais nécessaire la stimulation de la demande intérieure.

Pour autant, syndicat et patronat ne prennent pas le chemin du conflit dur. Les entreprises de la construction mécanique, poids lourd de la métallurgie avec 1 million de salariés, plaident pour un « compromis rapide » afin de disposer de bases de planification sûres. L'association patronale Gesamtmetall se dit consciente des fortes attentes des salariés. Elle appelle à la modération pour préserver, dans les eaux conjoncturelles basses, les 250 000 emplois récemment créés. « En situation de pénurie d'ouvriers qualifiés, nous nous réjouissons plus tard de tout poste qualifié préservé », déclare son président, Martin Kannegiesser. L'IG Metall

de son côté cherche une voie d'équilibre entre offensive revendicative et prise en compte des incertitudes qui pèsent sur les entreprises – et sur les emplois. Son président Berthold Huber donne rapidement des gages d'ouverture en suggérant de prolonger la durée de validité de la nouvelle convention collective au-delà des douze mois initialement réclamés.

IG Metall n'en met pas moins en scène la combativité de ses troupes. Dès l'expiration de la convention collective le 31 octobre 2008, le syndicat jette dans l'arène ses bataillons : des grèves d'avertissement sont élargies de jour en jour, jusqu'à impliquer 500 000 métallos. La menace de grève généralisée est brandie en réponse à une offre patronale d'augmentation des salaires de 2,1 %. Elle ne sera pas mise à exécution. Le 11 novembre, après une négociation marathon dans la région pilote du Bade-Wurtemberg, un compromis est trouvé.

La nouvelle convention collective

Experts économiques et associations patronales signalent immédiatement leur satisfaction : c'est un compromis équilibré et raisonnable, estiment-ils. Il permet à IG Metall de garder la face : le syndicat peut annoncer à ses bases une augmentation de 4,2 %, complétée par des primes. Les augmentations interviendront en deux tranches de 2,1 % chacune, une première versée en février 2009, une deuxième en mai 2009. Les entreprises en difficulté toutefois pourront différer la deuxième tranche de quelques mois (jusqu'en décembre 2009) ; un accord d'entreprise doit alors être signé. Une prime de 510 € couvre les mois de novembre

2008 à janvier 2009 ; une deuxième prime de 122 € sera versée en septembre 2009. La convention collective a une durée de 18 mois et expirera fin avril 2010. L'association patronale chiffre son coût à 3,16 % en 2008, et à 2,85 % en 2009.

L'accord reste éloigné des attentes initiales des membres d'IG Metall. Une grève généralisée n'aurait pas manqué d'adhésion de la part des métallos dont certains étaient déjà l'arme au pied. Dans une conjoncture assombrie, la direction syndicale estimait toutefois ne pas pouvoir exercer la pression économique suffisante pour obtenir un meilleur résultat. Le traumatisme de l'échec d'une grève déclenchée « à la légère » en 2003 en Allemagne de l'Est, sans le rapport de force nécessaire, est encore très présent. Pour la première fois depuis presque cinquante ans, la puissante IG Metall avait alors dû déclarer forfait¹. Avant d'entériner officiellement l'accord salarial, IG Metall a veillé à redonner la parole à ses militants et à organiser un large débat dans les commissions tarifaires qui, à une écrasante majorité, ont fini par s'exprimer en faveur du compromis.

Au-delà des adhérents noyaux

Pour peser dans le débat social et s'affirmer comme acteur de poids dans la construction des normes sociales, IG Metall compte traditionnellement sur sa maîtrise du jeu complexe de la négociation collective. Malgré un résultat défensif, l'image du syndicat n'a pas vraiment été écornée dans les récentes négociations collectives, dans lesquelles IG Metall a su concilier combativité revendicative,

1. Sans être en mesure d'exercer une pression économique sur les entreprises, surestimant sa capacité de mobilisation, IG Metall avait déclenché en 2003 une grève dans la métallurgie est-allemande pour y étendre la semaine des 35 heures. Après quatre semaines de grève, IG Metall a mis fin au conflit sans avoir pu imposer un compromis.

ALLEMAGNE

pragmatisme économique et autorité sur ses troupes. Le bateau amiral de la négociation collective allemande n'est pas pour autant au meilleur de sa forme. Ainsi, le compromis pilote a une nouvelle fois été négocié dans la région du Bade-Wurtemberg, l'une des rares dans laquelle IG Metall dispose encore du rapport de force nécessaire pour imposer des arbitrages centralisés à son homologue patronale¹. L'érosion continue de la syndicalisation patronale rend en outre quelque peu incertaine l'application effective du résultat négocié dans les entreprises.

Erosion de la couverture conventionnelle

La couverture conventionnelle continue son déclin en Allemagne : en 2007, 52 % des salariés ouest-allemands sont couverts par une convention collective, contre 66 % en 1996 ; dans la même période, la couverture baisse de 48 % à 33 % pour les salariés des entreprises est-allemandes. Certes, l'industrie manufacturière tire mieux son épingle du jeu... dans l'Ouest de l'Allemagne : 60 % des salariés y sont encore couverts par les normes de branche (contre 68 % en 2000), mais leur part est de 29 % seulement en Allemagne de l'Est (contre 42 % en 2000) (Kohaut, Ellguth, 2008). Les observateurs s'attendent d'autant moins à une inversion de tendance que les jeunes entreprises se montrent plus réfractaires à l'adhésion patronale, surtout assortie de

couverture conventionnelle. De façon plus ou moins offensive, les associations patronales offrent en effet depuis quelque temps à leurs adhérents une affiliation qui leur permet de s'affranchir de la convention de branche². Les organisations de la métallurgie ne poursuivent pas à ce propos des stratégies identiques : là où l'association du Bade-Wurtemberg milite pour la préservation d'un rôle fort de la convention de branche (modernisée et flexibilisée), sa voisine bavaroise laisse ses troupes libres de sortir du carcan des normes centrales.

Pour enrayer la perte de prégnance de la convention collective, IG Metall a consenti depuis quelques années à l'introduction de clauses dérogatoires autorisant des accords (« pactes ») au niveau des entreprises, souvent au nom de la sauvegarde des emplois. Cette riposte défensive sous le signe du *concession bargaining* a déclenché un débat très contradictoire au sein de l'organisation. Celle-ci lui découvre désormais des vertus. Sous sa nouvelle direction élue en automne 2007, l'IG Metall fait du retour sur le terrain une priorité, coupant avec une approche misant unilatéralement sur le savoir-faire négociateur et l'intervention au niveau de la branche. Dans une convention collective fondatrice de 2004 (*Pforzheimer Abkommen*) le syndicat a à la fois facilité le recours aux accords dérogatoires dans les entreprises et renforcé le contrôle syndical sur leur contenu³. Il

1. Selon les responsables d'IG Metall et de l'association patronale Südwestmetall interviewés en décembre 2008.
2. L'entreprise affiliée opte alors pour une adhésion « sans convention collective » (*ohne Tarifvertrag*). Cette option a été introduite par la plupart des organisations patronales allemandes en vue d'enrayer la désyndicalisation patronale.
3. L'accord de Pforzheim permet de déroger aux normes conventionnelles non seulement pour sauvegarder des emplois mais aussi pour améliorer la compétitivité des entreprises. Ces dérogations toutefois doivent être inscrites dans une « convention collective complémentaire » (*Ergänzungstarifvertrag*) négociée sous le contrôle direct des organisations syndicales et patronales de la métallurgie.

exige maintenant de ses permanents dans les structures locales (*Verwaltungsstellen*) de passer plus de temps dans les entreprises pour organiser le débat avec les adhérents et pour accompagner les conseils d'établissement dans la négociation des concessions et des contreparties comme du calendrier fixant le retour aux normes de la convention de branche. Outre une meilleure connaissance des normes locales, l'IG Metall en attend l'amélioration de sa visibilité et de sa crédibilité sur le terrain.

Vers la stabilisation de la syndicalisation ?

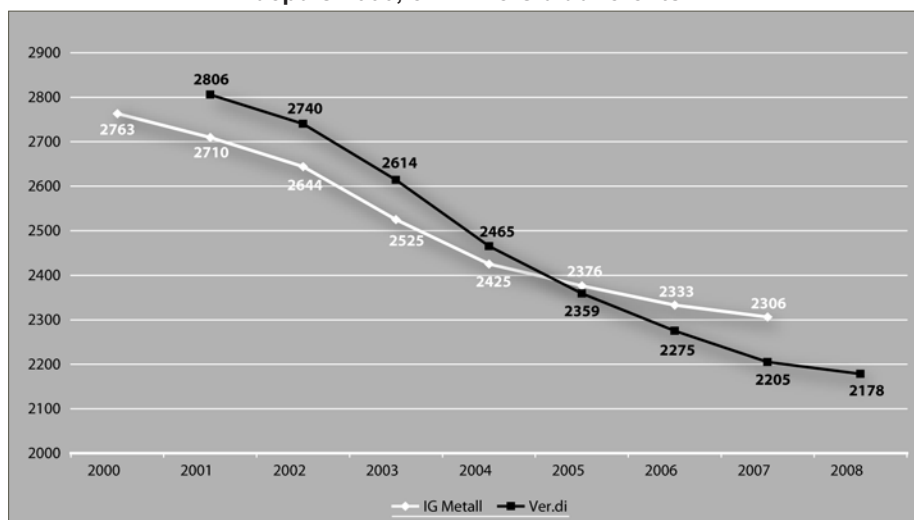
Se rapprocher des lieux de travail et stabiliser l'adhésion pour (re)gagner en force normative et en influence sociétale – tel est le nouveau credo d'IG Metall. Le syndicat se félicite de pouvoir enrayer le déclin de l'adhésion, ininterrompu depuis les lendemains de l'unification allemande. Depuis 2005, les pertes d'adhé-

rents semblent freinées, et un solde positif est annoncé pour 2008. Fin 2007, IG Metall compte 2,31 millions de membres, distançant sa grande rivale Ver.di de quelque 100 000 adhérents (graphique 1). Pour la première fois depuis longtemps, les jeunes salariés sont en 2007 plus nombreux à rejoindre qu'à quitter l'IG Metall (+4,3 %). Le syndicat annonce aussi des gains significatifs auprès des travailleurs intérimaires... depuis qu'il a décidé de ne plus ignorer les disparités de salaires et de conditions de travail entre salariés stables et précaires travaillant côte à côte dans les mêmes entreprises.

Place aux intérimaires

Longtemps contenu, l'intérim a fortement augmenté dans les entreprises de la métallurgie, passant de 3 % à 5,9 % des effectifs entre 2005 et 2007. Le secteur emploie alors 260 000 intérimaires, soit 25 % de plus qu'en 2006. Des changements législatifs ont contribué à cette

Graphique 1. Evolution de la syndicalisation, IG Metall et Ver.di, depuis 2000, en milliers d'adhérents



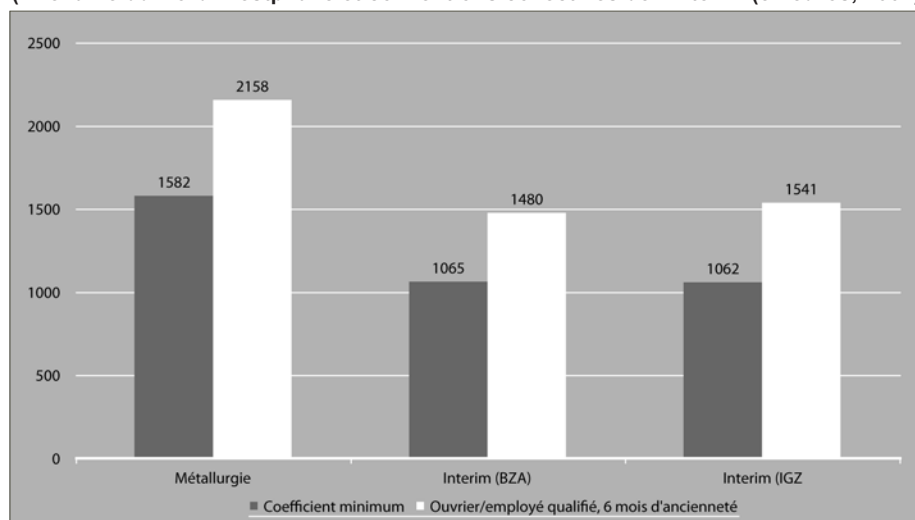
Source : DGB.

ALLEMAGNE

progression. Les « réformes Hartz » sur le marché du travail ont supprimé la limitation des missions (fixée à 24 mois depuis 2002) et permis de déroger au principe d'égalité entre salariés stables et temporaires pour peu qu'une convention collective de branche spécifique à l'intérim ait été négociée. Pour prendre de vitesse notamment la petite confédération chrétienne CGB (Christlicher Gewerkschaftsbund) prête à signer des « accords de *dumping* », les syndicats du DGB – dont IG Metall – s'étaient alors résignés à négocier des conventions collectives avec les deux plus grandes associations patronales de l'intérim, BZA (Bundesverband Zeitarbeit) et IGZ (Interessenverband deutscher Zeitarbeitsunternehmen). Ils ont ainsi donné leur *satisfecit* à des écarts salariaux substantiels entre travailleurs stables et temporaires affectés aux mêmes tâches (graphique 2).

Aux yeux d'IG Metall, ces disparités deviennent désormais gênantes. D'une part, le syndicat observe que l'intérim a cessé d'absorber uniquement des pics conjoncturels ; il tend aussi à se substituer à l'emploi régulier. D'autre part, la crédibilité représentative d'IG Metall est en jeu si le syndicat ignore durablement la situation des salariés les plus vulnérables dans les entreprises pour lesquelles il exige par ailleurs des normes ambitieuses. Au printemps 2008, IG Metall lance une campagne sur l'intérim (« *Gleiche Arbeit, gleiches Geld* », « Même travail, même salaire »). Elle invite le législateur à revenir sur les changements législatifs récents, et les entreprises à signer des « accords d'équité » avec les conseils d'établissement. Dans ces accords, les entreprises s'engagent à offrir à leurs salariés intérimaires des conditions de travail et de salaires supérieures à la convention

Graphique 2. Salaire conventionnel mensuel dans la métallurgie (Rhénanie du Nord-Westphalie et conventions collectives de l'intérim (en euros, 2007))



Source : IG Metall NRW.

BZA : Bundesverband Zeitarbeit, CGZ : Interessenverband deutscher Zeitarbeitsunternehmen.

collective de l'intérim, sinon alignées sur celles des salariés stables, ou encore à limiter le recours à l'intérim. IG Metall signale les entreprises aux bonnes – et aux mauvaises – pratiques. Parmi les premières BMW qui, à l'instar d'Airbus, d'Audi ou de Ford, a pris l'engagement de rémunérer ses intérimaires sur la base de la convention collective de la métallurgie. A l'automne, le syndicat annonce la signature de 380 « accords d'amélioration » dans les entreprises de la métallurgie (dans lesquelles travaillent en tout 27 % des salariés de la branche). L'approche volontariste s'avère payante en termes d'organisation : là où des accords d'amélioration ont été signés et/ou les intérimaires tout simplement écoutés, conseillés et associés à des initiatives, la syndicalisation progresse.

Temps plus difficiles pour Ver.di

Dans les autres syndicats du DGB, la force négociatrice fléchit. Le syndicat de la chimie fait toutefois exception, malgré le déclin de l'adhésion qui le caractérise également : l'IG BCE qui comptait encore près de 900 000 adhérents en 2000, en annonce 713 000 fin 2007. Dans cette branche très concentrée, dominée par quelques grands groupes, patronat et syndicat continuent d'afficher leur fidélité indéfectible à la convention de branche et au dialogue social partenarial. Il en va très différemment pour le deuxième syndicat du DGB, Ver.di qui, malgré un nombre d'adhérents toujours impressionnant – 2,2 millions en 2007 – ne parvient pas à construire un projet syndical quelque peu unifié ; c'est plutôt le con-

traire qui se produit¹. Certes, ce syndicat qui perd des membres depuis sa fondation estime de bon augure le tassement de la désyndicalisation observé en 2008 (graphique 1). Mais les zones blanches de la représentation se multiplient dans nombre de secteurs des services dont la couverture conventionnelle se fragmente et se fragilise. Devant un rapport de force défavorable au syndicat, les employeurs (privés et publics) durcissent le ton et leurs organisations ne sont pas sans envisager un avenir sans convention collective.

Ver.di : combativité défensive dans le commerce de détail...

Entamée en avril 2007, la négociation salariale dans le commerce de détail n'a ainsi trouvé d'aboutissement qu'en juillet 2008. La survie même des conventions collectives régionales semblait un temps menacée. Ce secteur qui emploie quelque 2,6 millions de salarié(e)s a vu fortement s'effriter une syndicalisation patronale jadis élevée, alors que la syndicalisation des salarié(e)s est traditionnellement faible (moins de 10 % selon les estimations patronales). Les récentes réformes du marché du travail, avec la promotion des petits temps partiels (*Minijobs*), ont contribué à la forte concentration dans ce secteur de bas salaires subis par un salariat (féminin) en principe qualifié.

Dans les négociations, Ver.di avait revendiqué des augmentations salariales entre 4,5 et 6,5 % et une augmentation à hauteur de 1 500 € mensuels des salaires les plus bas. Les compléments salariaux pour les horaires tardifs et de week-end étaient un enjeu particulièrement conflictuel : arguant que l'assouplissement légal

1. Cf. Markus Kahmann, « Allemagne : la fusion comme moyen de renouveau syndical ? L'exemple de Ver.di », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 111, mars 2008.

ALLEMAGNE

des heures d'ouverture en 2006 avait créé une nouvelle donne, les employeurs réclamaient leur suppression. Dans un secteur fortement touché par l'atonie de la consommation, ils mettaient en avant l'avantage concurrentiel des firmes non affiliées aux organisations patronales et non contraintes par la convention collective. Sous l'égide de Ver.di, les salarié(e)s, très motivé(e)s, se sont mobilisé(e)s dans de nombreuses actions locales ; le syndicat en a compté 5 700. Le compromis finalement trouvé en juillet 2008 prévoit une prime forfaitaire de 400 € pour la période d'avril 2007 à mars 2008, suivie d'une augmentation salariale de 3 %, soit un résultat nettement inférieur à celui obtenu dans d'autres secteurs. Néanmoins Ver.di a su défendre les compléments salariaux qui restent inchangés pour les horaires tardifs (+20 % à partir de 18 heures 30 et +50 % à partir de 20 heures). Ils sont minorés pour le travail le samedi qui est désormais aligné sur les cinq premiers jours de la semaine. Le patronat a résisté, lui, à la demande d'augmentation des bas salaires ¹.

... et menace de concurrence syndicale

Comme chez les conducteurs de locomotives, Ver.di subit dans le transport aérien la concurrence de syndicats professionnels lui disputant des champs de représentation traditionnels. Alors que Lufthansa doit déjà faire face en été 2008 à une grève des pilotes organisés dans Vereinigung Cockpit (VC), Ver.di appelle le personnel au sol et de cabine de Lufthansa (50 000 salariés) à la grève, la première

depuis 23 ans. Contrairement à la plupart de ses homologues étrangers, la compagnie connaît alors une situation nettement bénéficiaire. En avançant une revendication salariale particulièrement élevée – 9,8 % pour une convention d'un an – le syndicat cherche aussi à s'imposer face à l'organisation concurrente et mieux implantée auprès des stewards et hôtesses de l'air que Ver.di, la Unabhängige Flugbegleiter-Organisation (UFO) ². Au moment même où Lufthansa engage les négociations avec Ver.di, UFO avance une revendication salariale de 15 %.

Après cinq jours de grève un compromis entre Lufthansa et Ver.di est trouvé en août 2008. La nouvelle convention collective d'une durée de 21 mois assure aux personnels au sol et de cabine une augmentation de 5,1 % à partir du 1^{er} juillet 2008 et de 2,3 % un an après. S'y ajoute une prime unique, partiellement liée aux bénéfices, pouvant atteindre 2,4 % du salaire annuel.

Si le personnel au sol bénéficie immédiatement de ce compromis, il n'en va pas de même pour le personnel de cabine. Lufthansa exige qu'une grille unique s'applique à toute la catégorie professionnelle, quelle que soit l'appartenance syndicale des salariés. Or, UFO signale immédiatement son désaccord avec le compromis accepté par Ver.di. Les augmentations salariales sont par conséquent suspendues au compromis avec UFO (dont la convention expire au 31 décembre 2008). Le petit syndicat professionnel réitère sa revendication de 15 %.

1. En Allemagne de l'Est, près d'un tiers des salariés du commerce touchent un salaire horaire inférieur à 7,50 €. 13 % des salariés ouest-allemands sont dans ce cas.

2. UFO revendique 8 000 adhérents parmi les 14 000 hôtesses et stewards. Ver.di ne diffuse aucun chiffre, mais est créditée de 700 adhérents par les autres acteurs de la branche.

Un salaire minimum pour les secteurs non ou mal représentés ?

Les secteurs non ou mal représentés par les organisations syndicales et patronales et exposés au *dumping* salarial devraient en principe se doter d'un salaire minimum légal. Telle est en tout cas la position sur laquelle se sont mis d'accord en été 2007 les deux partenaires de la grande coalition gouvernementale, la CDU/CSU et le SPD. Depuis, les controverses n'ont pas cessé sur un thème dont chaque parti pèse les risques et les avantages en termes électoraux.

Le compromis gouvernemental privilégie la solution sectorielle chère à la CDU au détriment d'un salaire minimum interprofessionnel comme le réclame entre autres le DGB (à hauteur de 7,50 €/heure). Les discussions en cours montrent la complexité de cette solution. En 2008, un salaire minimum légal existe dans le bâtiment, le nettoyage industriel et la distribution du courrier¹. Parmi les branches candidates figurent notamment l'intérim, la restauration, la coiffure, les centres d'appel.

Les deux projets de loi présentés en juillet 2008 par le ministre du Travail SPD prévoient deux possibilités d'introduction d'un salaire minimum selon que les branches sont couvertes ou non par des conventions collectives :

- dès lors qu'une convention collective couvre au moins 50 % des salariés de la branche, le salaire minimum conventionnel pourrait être étendu à l'ensemble du secteur. La loi sur le détachement des travailleurs fournit la base légale à cette procédure ;

- dans le cas des secteurs dépourvus d'une couverture conventionnelle suffisante et d'une représentation syndicale et patronale quelque peu puissante, des commissions d'experts seraient instituées pour formuler des propositions pour un salaire minimum. Celui-ci serait ensuite introduit par décret. Cette variante se fonde sur la loi « sur les conditions de travail minima » (*Mindestarbeitsbedingungs-gesetz*).

Outre la délicate question de la sélection des branches exposées au risque de *dumping* salarial, nombre de questions restent en suspens. Dans certains secteurs, le syndicat chrétien CGB a négocié des accords moins onéreux que les syndicats du DGB : quel est dès lors le minimum sectoriel à retenir ? Comment vérifier qu'un secteur a atteint le taux de couverture conventionnelle de 50 % ? Comment prévenir la formation d'un véritable patchwork de minima sectoriels, complexe à mettre en œuvre et encore plus difficile à contrôler ? Et enfin : dans un pays historiquement attaché à l'autonomie conventionnelle et aux salaires négociés, l'Etat peut-il légitimement se substituer aux acteurs professionnels pour procéder à des arbitrages salariaux ?

Sources :

Kohaut Susanne, Ellguth Peter (2008), « Branchentarifvertrag: Neu gegründete Betriebe sind seltener tarifgebunden », *IAB-Kurzbericht*, n° 16.

Süddeutsche Zeitung, Handelsblatt, Informationsdienst der deutschen Wirtschaft, sources syndicales.

1. Sur la genèse et les évolutions du débat sur un salaire minimum en Allemagne, voir Adelheid Hege, « Allemagne : un salaire minimum dans le pays des hauts salaires », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 103, novembre 2006 ; et « Allemagne : salaire minimum, grève du rail, fissures dans le système de la négociation collective », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 110, janvier 2008.