

## Allemagne

### « Fin de la modestie » : crise ou européanisation des stratégies salariales ?

Adelheid HEGE

L'Europe est à la fois absente et présente dans les débats actuels sur les salaires. Les choix d'intégration économique et monétaire sont anciens et portés par un consensus durable des acteurs, politiques, économiques et sociaux. La construction européenne est perçue comme étant profondément compatible non seulement avec le modèle de production allemand et la place de l'Allemagne dans la répartition internationale du travail, mais aussi avec les modes d'organisation du débat social et d'élaboration des compromis salariaux. Gage de prospérité économique et de maintien des performances exportatrices à un haut niveau, l'Europe engendre des contraintes considérées comme à la fois légitimes et gérables par un pays économiquement puissant et socialement solide.

En même temps, l'intégration des économies européennes participe d'un ensemble d'évolutions qui font des salaires un enjeu plus contesté que par le passé. Plus qu'à l'européanisation, les acteurs allemands se réfèrent à la globalisation et à ses retombées, liées à celles de la crise économique, pour rendre compte d'une

évolution au cours de laquelle la comparaison internationale des niveaux de salaires et des progressions salariales acquiert une nouvelle importance. Si les compromis sur les salaires donnent lieu à une observation plus sourcilleuse, le système même de l'élaboration des normes salariales fait l'objet d'interrogations. La question de la compétitivité économique occupe une place centrale dans la controverse entre les acteurs et signale un déplacement des débats : la capacité de produire des compromis solides et durables était considérée comme l'un des atouts du système de négociation collective – qui se trouve accusé aujourd'hui de favoriser le dérapage salarial et, partant, l'instabilité économique. Au même moment, les syndicats du DGB sous le *leadership* d'IG Metall entament la réflexion sur l'européanisation de leurs stratégies revendicatives et jouent un rôle moteur dans les initiatives prises dans ce sens par le mouvement syndical européen.

---

#### Calme et pragmatisme sur le front de l'euro

Pour les acteurs allemands, la réalisation de l'union monétaire constitue une

prolongation quasi naturelle des choix pro-européens antérieurs. L'ouverture des marchés fonde largement la santé économique du pays et avec elle les emplois dans les secteurs stratégiques tournés vers l'exportation. Les syndicats se retrouvent d'autant plus facilement dans ce scénario d'insertion dans une forte concurrence internationale que la réussite du modèle de la production industrielle, basée sur la qualité des produits plus que sur la compétitivité-prix, garantit le maintien des salaires à un haut niveau, en échange de niveaux de productivité eux aussi élevés. Insérés dans un modèle social qui privilégie l'élaboration de normes centralisées et unificatrices au niveau des branches, les syndicats tendent à relativiser le sort économique des firmes individuelles ; c'est la santé économique des secteurs qui compte, au sein desquels la mobilité des salariés est assurée grâce aussi aux politiques salariales syndicales. La construction économique européenne crée dans leur analyse un contexte favorable à cette stratégie plus qu'elle ne la menace.

Les organisations syndicales soutiennent sans restrictions la discipline de Maastricht et s'accommodent plutôt facilement de l'absence de mesures d'accompagnement social. Dans leur analyse, l'union monétaire exercera un effet stabilisateur sur l'économie allemande, en faisant définitivement disparaître les pressions en faveur d'une réévaluation du mark, pénalisante pour les industries exportatrices et destructrice du point de vue de l'emploi. Elles estiment aussi que la fin de la fluctuation des taux de change facilite les prévisions de plus long terme des entreprises et rend plus transparent le dé-

bat entre syndicats et employeurs. Le soutien à l'euro, qui ne reflète pas nécessairement un sentiment généralisé parmi les bases syndicales, a aussi une dimension plus politique. Aux yeux des syndicats, comme des autres acteurs politiques et économiques, l'intégration monétaire correspond à une évolution historique irréversible ; y renoncer serait revenir en arrière, et de beaucoup, dans le processus d'unification.

Les responsables des politiques de négociation collective dans les syndicats ne s'attendent pas à des retombées pratiques très sensibles de l'euro sur la négociation salariale. Leur avis tranche avec les analyses des départements spécialisés ainsi que des experts proches des syndicats, qui estiment que la disparition des mécanismes d'ajustement (dé/réévaluation) conduira à une plus forte pression sur les salaires, de sorte à faire de ces derniers la principale variable d'ajustement dans la concurrence internationale (Schulten 1998). Une enquête menée auprès d'acteurs de la négociation révèle des positions plus nuancées. Ainsi, l'ancien responsable des politiques contractuelles d'IG Metall, Walter Riester<sup>1</sup> juge décalée et « considérablement exagérée » l'analyse selon laquelle l'euro introduirait une dynamique fondamentalement nouvelle. La maîtrise des taux de change a échappé aux acteurs nationaux depuis plusieurs années déjà ; l'introduction de la monnaie unique n'est guère en mesure d'établir une plus grande « transparence » des coûts salariaux, les comparaisons salaires - productivité jouant d'ores et déjà un rôle très important dans les décisions d'investissement et de transfert de sites. Les stratégies de négociations collectives des syndicats allemands et no-

---

1. Walter Riester est aujourd'hui ministre allemand du Travail.

## ALLEMAGNE

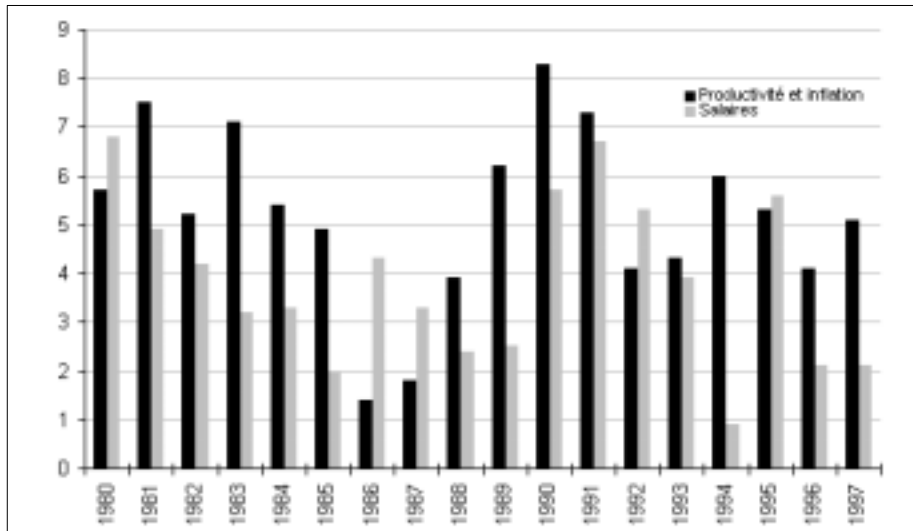
tamment d'IG Metall intègrent enfin traditionnellement les paramètres macro-économiques et se réfèrent aussi implicitement à la politique monétaire de la Banque fédérale, ce qu'attestent les évolutions salariales des vingt dernières années. Il n'y a donc guère lieu, aux yeux des acteurs de la négociation salariale, de réviser les principes ou le contenu des revendications syndicales (Bahnmüller et Bispinck 1999).

### Débats sur les salaires : critiques, concessions, continuités

La décennie 1990 est placée sous le signe de la modération salariale. La profonde récession de 1992 et 1993 et le choc de la réunification allemande laissent des traces visibles sur la carte des salaires mis à mal aussi par les augmentations de l'im-

pôt et des cotisations sociales. Le maintien du pouvoir d'achat est l'objectif, modeste, que se fixent les syndicats sans toujours l'obtenir. L'approche classique selon laquelle les augmentations de salaires doivent intégrer à la fois la compensation de l'inflation, la progression des gains de productivité et une « composante de redistribution » est ainsi mise entre parenthèses (graphique). A la sortie de la récession, début 1995, les syndicats réussissent certes à renouer avec une stratégie salariale offensive ; une grève dans le secteur de la métallurgie débouche sur une progression significative des salaires nominaux<sup>1</sup>, vite freinée toutefois par les résultats très médiocres des années suivantes. Début 1999, le syndicat des métallos proclame une nouvelle fois la « fin de la modestie » (cf.

Graphique : Inflation, productivité (Allemagne de l'Ouest), augmentations de salaires (métallurgie, en %, 1980-1997)



Source : Reinhard Bahnmüller FATK ; données Gesamtmetall.

1. Cf. Adelheid Hege, « Un compromis salarial presque ordinaire », *IRES Chronique Internationale*, 33, mars 1995, pp.18-22.

Les débats sur les salaires qui ont marqué la décennie reflètent des enjeux essentiellement nationaux. S'ils se déroulent loin des débats européens, ils n'en intègrent pas moins soit implicitement, soit explicitement la référence aux pratiques et normes ayant cours ailleurs dans l'espace européen.

#### ***Débat sur l'échange emploi-salaires***

Dans la période d'introduction progressive de la semaine de 35 heures dans la métallurgie entre 1984 et 1995, les syndicats se contentent de hausses salariales relativement modérées. Le principe du « maintien intégral du salaire » n'en est pas moins maintenu et justifié notamment avec l'argument du soutien à la demande intérieure. Les syndicats répondent aussi aux attentes de leurs bases pour qui les progressions salariales visibles constituent le test de vérité de la capacité d'action de leur représentation collective.

L'idée selon laquelle l'emploi justifie des sacrifices sur les salaires, cesse d'être refusée par les organisations syndicales pendant les années 1990. Leurs stratégies concernant l'échange emploi-salaires hésitent depuis entre l'initiative volontariste, le rejet d'une demande d'inflexion fondamentale, et des compromis balbutiants ayant le caractère d'expérimentations autant que de concessions. Les réticences face à la perspective de concessions salariales durables, et les difficultés de contrôle des effets sur l'emploi d'une politi-

## ALLEMAGNE

que de modération salariale sont à l'origine de ces hésitations.

Les accords Volkswagen de 1993 et de 1995 sont à ranger parmi les initiatives syndicales « offensives ». IG Metall répond favorablement à un scénario de réduction de temps de travail que lui soumet la direction de l'entreprise<sup>1</sup>. Afin de sauvegarder 30 000 emplois en Allemagne, la semaine de travail est ramenée à 4 jours, les horaires sont flexibilisés, les salaires réduits. IG Metall accepte d'être le coauteur de ce compromis, dans la mesure où celui-ci mise sur une réduction résolue du temps de travail, touche des salariés aux niveaux de salaires relativement élevés, contient des mécanismes de compensation et, surtout, produit des effets vérifiables sur l'emploi.

Les turbulences qu'introduit dans le système de la négociation salariale l'unification des politiques sociales dans les deux parties de l'Allemagne, ont leur part dans la pression qui s'exerce depuis le début des années 1990 sur les acteurs en vue d'assouplir les normes salariales. Les « clauses de détresse » font leur apparition dans les conventions collectives est-allemandes ; elles permettent aux employeurs de verser, avec l'autorisation des acteurs de branche, des salaires inférieurs aux normes conventionnelles afin d'assurer la survie des entreprises. Elles sont suivies par des « clauses d'ouverture » dans les conventions collectives ouest-allemandes à travers lesquelles les organisations de branche, en principe seuls arbitres des compromis salariaux, autorisent les élus et

les directions d'entreprises à procéder temporairement à l'échange entre réduction du temps de travail et réduction des salaires. Les syndicats de branche ne portent pas le même regard sur les avantages et inconvénients de ces clauses d'ouverture qui restent toujours encadrées par les conventions de branche. Le syndicat de la chimie notamment défend une stratégie plus conciliante qu'IG Metall ; il donne son aval à l'institution d'un salaire d'entrée inférieur aux normes conventionnelles pour les anciens chômeurs de longue durée, et à une réduction des salaires de 10 % en échange de garanties d'emploi ou d'investissements favorables à l'emploi. IG Metall craint davantage l'effet de précédent, et le risque d'érosion de la convention collective de branche.

Face aux difficultés économiques et au durcissement de la concurrence internationale, les élus dans les entreprises négocient avec leurs directions des « accords de sauvegarde des sites » qui combinent garanties temporaires d'emploi, flexibilisation des horaires, concessions salariales. Des cas de négociation « sauvage » – et généralement illégale – de concessions salariales (sans réduction du temps de travail) défrayent la chronique ; ces « arrangements » entre élus et directions locales sont plus fréquents en Allemagne de l'Est<sup>2</sup> et sont parfois considérés comme les signes annonciateurs du crépuscule du système allemand de la négociation salariale.

Les comparaisons internationales des coûts salariaux qui confirment le maintien

1. Cf. dans *IRES Chronique Internationale* : « L'emploi d'abord : la semaine de 4 jours chez Volkswagen, 26, janvier 1994 », « Le deuxième accord Volkswagen sur l'emploi », 37, novembre 1995.

2. Cf. Ingrid Artus, « A l'Est, un paysage contractuel fragile » *Chronique Internationale de l'IRES*, 57, mars 1999, pp.13-19.

à un niveau comparativement élevé des salaires allemands, viennent étayer les arguments qui préconisent comme une inflexion de bon sens la révision à la baisse des standards salariaux en vue de lutter plus efficacement contre le chômage. Elles jouent un rôle particulièrement important dans les travaux qui accompagnent la concertation en vue d'un pacte pour l'emploi.

L'organisation d'un pacte pour l'emploi entre les organisations syndicales, patronales et le gouvernement relève, à l'origine, d'une initiative syndicale. Le président d'IG Metall en lance l'idée fin 1995 afin de réduire sensiblement les chiffres du chômage. Le syndicat se déclare prêt à accepter, lors de négociations futures, la modération salariale en échange d'engagements fermes des employeurs de créer des emplois. Les tentatives de pacte échouent face au durcissement des positions tant patronales que gouvernementales, le gouvernement Kohl assortissant le projet de « pacte » d'une liste de mesures d'austérité inacceptables pour les syndicats<sup>1</sup>. L'annonce d'une réduction de 20 % des indemnités maladie déclenche une mobilisation spontanée et de grande ampleur des bases syndicales.

L'idée du *Bündnis für Arbeit* resurgit avec le nouveau gouvernement social-démocrate et vert qui en fait un objectif primordial dès sa campagne électorale<sup>2</sup>. Le soutien plus explicite qu'à l'ordinaire qu'apportent aux futurs partis de gouvernement les organisations syndicales est directement lié à cet engagement. Les ren-

contres tripartites démarrent fin 1998. Le gouvernement s'assure de la coopération d'experts scientifiques et forme un groupe de « benchmarking » en vue d'identifier les « bonnes pratiques » dans les autres pays, leur efficacité et leurs coûts. Les « modèles » hollandais et danois servent de référence explicite, qui tracent la voie d'un échange vertueux entre modération salariale et création d'emplois. La faible capacité de contrainte de la concertation tripartite sur les normes salariales – qui en Allemagne relèvent de l'autonomie contractuelle des seuls acteurs professionnels – ne présage guère toutefois des retombées très concrètes du pacte pour l'emploi sur les stratégies salariales.

La dernière rencontre en date (juillet 1999) met certes à l'ordre du jour la question de la contribution de la négociation salariale à l'amélioration de la situation de l'emploi, débat que les syndicats, IG Metall en tête, avaient jusque-là refusé. Les commentateurs restent toutefois très prudents quant aux conséquences pratiques d'un engagement formulé dans des termes assez généraux. Dans une déclaration conjointe, les confédérations syndicales et patronales, DGB et BDA, se prononcent en faveur d'une politique contractuelle « prévisible à moyen et long terme », qui consacre les gains de productivité « prioritairement à la promotion de l'emploi » tout en assurant aux salariés « un revenu correspondant à leurs performances ».

#### **Débat sur les règles de fixation des salaires**

1. Cf. dans *IRES Chronique Internationale* Udo Rehfeldt, « Premiers pas vers un pacte pour l'emploi », 38, janvier 1996 ; « Vers un pacte pour l'emploi (suite) », 39, mars 1996 ; « La fin du pacte pour l'emploi ? », 40, mai 1996.

2. Cf. Udo Rehfeldt, « Vers un pacte pour l'emploi (bis) », *Chronique Internationale de l'IRES*, 56, janvier 1999, pp.28-32.

## ALLEMAGNE

**Tableau 1. Etablissements non couverts par des conventions collectives, en 1998, par taille des établissements (en %)**

	Etablissements selon le nombre des salariés employés									Total
	1-4	5-9	10-19	20-49	50-99	100-199	200-499	500-999	1000+	
<b>Ouest</b>	61,4	46,0	34,9	27,2	25,6	15,6	14,9	6,0	6,5	47,5
<b>Est</b>	77,6	67,0	55,6	44,4	29,9	21,1	16,2	5,4	4,5	66,6

Source : Institut der deutschen Wirtschaft, données IAB.

Si les associations patronales invitent dès le début de la décennie les organisations syndicales à s'engager dans une politique systématique de concessions salariales, elles ont, depuis, soumis au débat la pertinence même des règles de la négociation collective. La « crise de la convention de branche » donne lieu à des commentaires, recommandations, évaluations en nombre abondant et qui, parfois, font oublier une tendance lourde à la continuité des pratiques.

En Allemagne, la convention collective de branche est au centre du processus de fixation des salaires. Elle repose sur des arbitrages négociés entre les organisations patronales et syndicales au niveau de la branche ; ces derniers s'imposent aux entreprises affiliées aux associations patronales et, de fait, à leurs salariés, syndiqués ou non. L'Etat se contente de fixer certains standards minima qui ne forment ni une trame cohérente ni une référence pra-

entreprises d'entamer des négociations sur les sujets « réglés habituellement » par les acteurs de branche, sans être explicitement autorisés par ces derniers *via*, une nouvelle fois, des dispositions inscrites dans les conventions de branche.

Globalement, le degré de couverture des salariés par les conventions collectives est en recul, mais reste élevé en Allemagne de l'Ouest (68 % en 1998 contre 72 % en 1995, selon des sources patronales). Il est de 51 % en Allemagne de l'Est. Le degré de couverture augmente fortement avec la taille des établissements ; les salariés dans les entreprises de moins de 20 salariés bénéficient beaucoup plus rarement de la protection des normes collectives que leurs homologues dans les grands établissements (tableau 1). Toutefois, les conventions collectives constituent traditionnellement une référence importante y compris pour les (petites) entreprises non affiliées aux organisations syndicales.

**Tableau 2. Ecart des salaires dans quelques pays de l'OCDE (hommes)**

*Rapport du dernier au premier décile de la hiérarchie des salaires (1979, 1995)*

	Etats-Unis	Grande-Bretagne	Pays-Bas	Suède	Allemagne
<b>1979 *</b>	3,18	2,45	2,51	2,11	2,38
<b>1995 *</b>	4,35	3,31	2,59	2,2	2,25

\* ou année voisine

Source : Bosch 1999

tique pour les conditions de salaire et de travail « réelles » des salariés en activité. La législation interdit aux acteurs dans les

En même temps que ce système offre un réseau conventionnel étendu qui couvre notamment les segments centraux et

stables de la population active, il produit un éventail des salaires relativement fermé en comparaison internationale (Concialdi, Daniel et Tuchsirer 1996) et qui tend à se maintenir (tableau 2).

Les appréciations des acteurs et observateurs oscillent entre un plébiscite presque tonitruant concernant les atouts du système et le constat de son incompatibilité avec les exigences d'une économie moderne, concurrentielle et flexible. Le débat sur la réforme de la convention collective de branche engagé dans le secteur de la métallurgie a donné l'occasion aux acteurs tant patronaux que syndicaux de rappeler les vertus fondatrices d'un système qui réduit les effets de concurrence entre les entreprises, préserve la vie productive quotidienne du conflit sur les salaires, inscrit l'évolution salariale dans une logique macro-économique et macrosociale de long terme plus que de rentabilité immédiate<sup>1</sup>. Acteurs patronaux et syndicaux sont aussi largement d'accord pour identifier les risques d'un démantèlement du système : une décentralisation de la négociation collective de la branche vers l'entreprise conduirait à l'éclatement des situations salariales ; le conflit salarial gagnerait l'entreprise dont il est aujourd'hui largement absent ; l'Etat abandonnerait son rôle de garant neutre du système de l'autonomie contractuelle pour réclamer lui-même voix au chapitre dans les arbitrages salariaux.

Pendant une longue période, les niveaux élevés de salaires n'ont pas seulement été considérés comme le juste prix à payer pour la contribution de collectifs de salariés compétents, autonomes et moti-

vés à la formation de la richesse nationale, mais aussi comme une incitation à l'augmentation de la productivité et à l'innovation. De ce point de vue, le débat s'est incontestablement déplacé, qui tend à mettre l'accent sur le fardeau des coûts salariaux et la rigidité des règles salariales qui freinent l'élan novateur des entreprises.

Les acteurs patronaux et une majorité des experts économiques préconisent, d'une part, une politique de négociation axée sur une modération salariale systématique et, d'autre part, l'assouplissement des normes de branche ; les acteurs d'entreprise bénéficieraient ainsi d'une plus grande autonomie y compris dans le domaine de la fixation des salaires. Même si l'on observe des inflexions, un véritable « tournant » des politiques salariales pré-supposerait que soient résolus au moins deux dilemmes. Les perspectives de décentralisation des négociations sur les salaires font, d'une part, l'objet d'une évaluation mitigée : trop poussée, celle-ci risque de faire voler en éclats les éléments fondateurs du système, qui contribuent à la cohésion sociale et font l'objet d'un large consensus ; trop timide, elle comporte le risque que les acteurs de terrain cessent de se reconnaître dans les normes centrales et jugent légitimes de s'en détourner même si la loi le leur interdit. La voie de l'échange entre modération salariale et promesses de stabilisation économique est, d'autre part, plus incertaine qu'il n'y paraît. Elle ne présuppose pas seulement de refuser aux syndicats une partie essentielle de leur autonomie, fondée sur une importante capacité négociatrice formellement non encadrée. Elle fait

---

1. Cf. Adelheid Hege, « Décentralisation de la négociation collective : éléments d'un débat », *Chronique Internationale de l'IRES*, 51, mars 1998, pp.23-30.



## ALLEMAGNE

aussi ses comptes sans les bases syndicales, acteurs peu visibles mais de poids dans l'arbitrage salarial, qui s'avèrent plutôt mobilisables quand elles ont le sentiment que des sacrifices injustes leur sont demandés.

### **Débat sur les salaires de bas niveau**

Un autre débat concerne l'ouverture d'un éventail des salaires que nombre d'acteurs (patronat, gouvernement) et d'observateurs jugent à la fois trop fermé et trop structuré par la référence au travail qualifié<sup>1</sup>. Dans cette lecture, l'une des explications du chômage de masse réside dans l'absence d'un système de salaires adapté aux salariés faiblement qualifiés et aux emplois ne nécessitant pas de formation professionnelle. Pour exercer des effets positifs sur l'emploi, un « secteur à bas salaires » devrait être développé, qui se situerait à l'écart des normes conventionnelles et d'un certain nombre de protections sociales traditionnelles. Les associations patronales plaident en faveur de l'introduction d'un « salaire combiné » (*Kombilohn*), dispositif complétant un salaire de faible niveau par des prestations de l'aide sociale et qui inciterait notamment les chômeurs de longue durée à la reprise du travail. Des experts accompagnant les rencontres tripartites du pacte pour l'emploi ont récemment proposé de

basculer une partie substantielle des dépenses consacrées traditionnellement à la politique active de l'emploi aux subventions accordées aux emplois faiblement rémunérés, sous forme d'exonération des cotisations sociales<sup>2</sup>. Ils estiment que les mesures traditionnelles en faveur de la réinsertion des chômeurs se sont avérées inefficaces ; il faut leur préférer les mesures susceptibles d'augmenter le volume de l'emploi, *via* notamment le développement d'un grand secteur à bas salaires dans les services peu productifs. Ce secteur justifierait dès lors un autre système de normes salariales que l'industrie.

Les experts du *Bündnis für Arbeit* attestent au système de la négociation collective sa pertinence – en ce qui concerne les emplois qualifiés et à haute productivité de l'industrie. Ce système ne nuit pas selon eux, au contraire, à la compétitivité de l'industrie allemande « qui ne connaît pas non plus, globalement, de problème de coûts salariaux »<sup>3</sup>. Mais contrairement aux syndicats qui insistent sur la fonction de référence universelle du système, clé de sa cohérence, les partisans de la différenciation juxtaposent deux systèmes de normes, destinés à deux populations distinctes selon qu'elles se rangent parmi les salariats et se trouvent dans les secteurs à la productivité, et aux de niveaux de qualification et de salaires élevés ou faibles.

---

1. Le niveau de référence dans les conventions collectives n'est pas le salaire le plus bas mais un salaire moyen, appelé salaire pivot (*Ecklohn*), et qui est destiné aux salariés qualifiés débutants. Ce niveau trace une ligne de démarcation entre les salariés qualifiés et non ou faiblement qualifiés. Le nombre de salariés classés dans les catégories salariales inférieures au salaire « pivot » des conventions collectives est en fort recul, signe pour les syndicats que l'offre en emplois non qualifiés s'est plus ou moins éteinte dans l'industrie. Rappelons qu'il n'y a pas en Allemagne de salaire minimum légal.

2. Cf. Adelheid Hege, « Petits emplois, bas salaires – abus ou nécessité ? », *Chronique Internationale de l'IREs*, 59, juillet 1999, pp.18-25.

3. Wolfgang Streeck et Rolf Henze, « An Arbeit fehlt es nicht », *Der Spiegel*, 10.5.1999, pp.38-45.

---

### IG Metall et la coordination européenne des négociations

Au moment même où IG Metall lance, fin 1998, sa campagne pour une augmentation substantielle du pouvoir d'achat des salariés (« fin de la modestie »), la Fédération européenne de la métallurgie (FEM) adopte une « règle de coordination » des négociations collectives. Les négociations salariales allemandes constituent, à première vue, un parfait exemple d'application de la nouvelle règle syndicale européenne (cf. l'article de C. Dufour et d'A. Hege dans ce numéro).

Les syndicats allemands s'appuient notamment sur les analyses de l'Institut de recherche économique DIW qui défend des positions minoritaires parmi les instituts de conjoncture allemands. Le DIW récuse l'hypothèse selon laquelle la modération salariale est la condition nécessaire pour relancer les investissements qui à leur tour permettent la création d'emplois. Les analyses du DIW mettent en exergue les effets négatifs sur l'emploi du fléchissement de la demande comme conséquence de la modération salariale systématique, avec comme résultat une forte pression sur les prix. Elles militent en faveur d'un inversement de tendance ; face à la baisse quasi continue de la part des salaires dans le PIB que l'on observe en Allemagne depuis 1982 il est impératif que l'évolution des salaires suive de nouveau celle de la productivité. Les syndicats reprennent aussi à leur compte les analyses du DIW concernant les retombées de l'union monétaire sur les stratégies salariales nationales. Pour éviter que

des évolutions différenciées des coûts salariaux n'induisent des distorsions de concurrence, le « retour sur le chemin de la politique salariale liée à la productivité s'impose d'urgence » (DIW 1999).

Aux justifications macro-économiques s'ajoutent les attentes des bases syndicales, quand IG Metall réclame, après une longue période de concessions salariales, sa part dans les augmentations de productivité. La revendication de 6,5 %, avancée à la fin 1998, est justifiée d'une double manière. Une première démonstration se réfère à la situation de l'économie nationale (référence classique des organisations allemandes). Au niveau national, l'augmentation de la productivité est de 2,5 % et le taux d'inflation de 1,5 % en 1998. IG Metall y ajoute une composante de redistribution chiffrée à 2,5 % pour arriver au résultat de 6,5 %. En même temps, IG Metall utilise un autre mode de calcul qui additionne taux d'inflation (1 à 1,5 %) et progression présumée de la productivité dans le secteur de la métallurgie (estimée à 5 ou 5,5 %) <sup>1</sup>. L'offensive salariale s'avère payante : bénéficiant du soutien d'une base très hostile à l'idée de nouveaux sacrifices salariaux, IG Metall finit par obtenir une augmentation des salaires de 4,2 %. D'autres branches s'engouffrent dans la brèche ouverte par l'organisation *leader* <sup>2</sup>.

L'application à la lettre de la « règle de coordination » de la FEM est, à l'évidence, facilitée par le contexte syndical propre à l'Allemagne. Si pour nombre d'organisations syndicales l'articulation entre les pratiques de négociation nationa-

---

1. *IG Metall Direkt*, 20, 1998

2. Cf. Adelheid Hege, « Négociations salariales 1999 », *Chronique Internationale de l'IRES*, 57, mars 1999, pp.20-27.

## ALLEMAGNE

les et la logique d'action de la FEM ne va pas de soi, elle se fait « tout naturellement » dans le cas d'IG Metall. La branche est le niveau porteur de l'édifice contractuel allemand, dans lequel un rôle de coordination informel revient à IG Metall. Si d'autres syndicalismes nationaux ont plus de mal à mobiliser leurs bases autour du concept quelque peu abstrait de gains de productivité, ces derniers constituent pour les noyaux syndicaux allemands, qualifiés et conscients de leurs compétences professionnelles, une référence non seulement macro-économique mais aussi historique et identitaire.

A y regarder de plus près, la référence à la coordination européenne est, toutefois, singulièrement absente des négociations salariales allemandes. La règle en est certes scrupuleusement appliquée, mais le fait que sa logique coïncide « de toute façon » avec une stratégie allemande relative considère-ment la portée de la dé-

marche. Le débat sur les politiques salariales européennes est réservé aux spécialistes ; il ne joue pas de rôle dans la confrontation directe entre les acteurs. Les enjeux nationaux marquent les négociations de l'hiver 1999 : IG Metall devait reconquérir ses bases, résister à un discours dominant mettant en doute la légitimité de la revendication salariale, affirmer son *leadership* parmi les autres fédérations du DGB. L'enjeu européen n'est pas minimisé pour autant. Il n'est pas sûr que les acteurs responsables de la négociation collective de branche soient réellement convaincus de la praticabilité de la règle de coordination européenne qui, de toute façon, ne revêt aucun caractère contraignant. Affirmer plus que par le passé la présence (l'hégémonie) allemande sur le terrain syndical européen constitue toutefois une précaution utile et nécessaire – dans la perspective, peut-être moins lointaine qu'il n'y paraît, où de réels compro-

mis entre les familles syndicales nationales devront être trouvés à ce niveau.

**Sources :**

Bahn Müller Reinhard et Reinhard Bispinck, « Deutschland : Ende der Bescheidenheit im Euro-Land – zur Tarifpolitik der IG Metall », pp.71-98, in Thorsten Schulten, Reinhard Bispinck (eds.), *Tarifpolitik unter dem Euro*, Hamburg, VSA, 1999.

Bosch Gerhard, « In der Globalisierungsfalle ? Tendenzen wirtschaftlicher und sozialer Entwicklungen im Ländervergleich », *Gewerkschaftliche Monatshefte*, 4, pp.210-220, 1999.

Concialdi Pierre, Christine Daniel et Carole Tuchsirer, « Coût de main-d'œuvre, compétitivité et emploi : les enseignements d'une comparaison internationale », *La Revue de l'IRES*, 22, automne, pp. 5-47, 1996.

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung DIW, « Grundlinien der Wirtschaftsentwicklung 1999 », *DIW Wochenbericht*, 1, 1999.

Schulten Thorsten, « Tarifpolitik unter den Bedingungen der Europäischen Währungsunion : Überlegungen zum Aufbau eines tarifpolitischen Mehr-Ebenen-Systems am Beispiel der westeuropäischen Metallindustrie », *WSI-Mitteilungen*, 7, pp.482-493, 1998.

*Handelsblatt, Süddeutsche Zeitung, Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft.*