

Allemagne

L'IG Metall demande la retraite à 60 ans

Udo REHFELDT

La revendication du syndicat allemand de la métallurgie IG Metall d'une retraite facultative à 60 ans constitue actuellement l'enjeu le plus controversé des concertations tripartites instaurées par le gouvernement Schröder en vue de construire un « pacte pour l'emploi »¹. C'est au moment du congrès de cette fédération, au mois d'octobre 1999, que son président, Klaus Zwickel, a formulé l'objectif de la retraite à 60 ans comme nouvelle revendication centrale de la politique conventionnelle de son syndicat. En cas de refus, il menace le patronat et le gouvernement de quitter la concertation tripartite et d'engager les prochaines négociations collectives de branche d'abord sur des revendications salariales maximales, puis sur une poursuite de la réduction du temps de travail hebdomadaire de 35 à 32 heures.

Les règles en vigueur

La proposition d'IG Metall se présente comme une mesure transitoire, limitée à cinq ans, pour soulager le marché du travail. Selon l'IG Metall, la possibilité d'un

départ anticipé à partir de 60 ans doit être offerte, sans perte de prestation, à tout salarié ayant cotisé pendant 35 ans. Cette revendication va à contre-courant des tendances générales, en Allemagne, mais aussi plus généralement en Europe, qui tendent à un recul de l'âge de départ en retraite, destiné à diminuer le coût de l'assurance vieillesse. En Allemagne, le gouvernement Kohl avait voté, déjà en 1992, une loi qui aligne progressivement l'âge légal de départ en retraite des femmes, initialement 63 ans sur celui des hommes, à savoir à 65 ans.

Actuellement, les salariés allemands ont la possibilité de partir en préretraite à partir de 63 ans (60 ans pour certaines catégories comme les chômeurs de longue durée). Toutefois, ils doivent alors consentir à une diminution de leurs prestations de 0,3 % pour chaque mois avant la date légale de départ en retraite. Pour un départ à 60 ans au lieu de 65 ans cela équivaut à une diminution des prestations mensuelles de 18 %. Les candidats à une retraite anticipée ont la possibilité de racheter le droit à une indemnité intégrale,

1. Cf. Udo Rehfeldt, « Allemagne : Vers un pacte pour l'emploi (bis) », *Chronique internationale de l'IRES*, 56, janvier 1999.

ALLEMAGNE

en versant une somme forfaitaire, variant de 45 000 à 100 000 marks (150 000 à 335 000 francs).

Depuis une loi votée en 1996, les salariés peuvent aussi partir en préretraite partielle¹. En cas d'embauche compensatoire d'un chômeur, un salarié âgé qui accepte de transformer son contrat de temps plein en temps partiel (50 % de l'horaire conventionnel) touche 70 % de son salaire net pendant une période maximale de cinq ans avant son départ en retraite officielle. A cet effet, il reçoit une subvention de la caisse de chômage qui finance également un complément de cotisation à la caisse de retraite, pour permettre au salarié de toucher ultérieurement une pension à taux plein. Le cas échéant, ce salarié pourra partir en préretraite à partir de 60 ans dans les mêmes conditions qu'un chômeur (avec notamment la possibilité de verser une cotisation forfaitaire pour bénéficier d'une pension à taux plein).

Toutes ces possibilités légales sont susceptibles d'être améliorées par des accords collectifs (de branche ou d'entreprise). L'entreprise peut, par exemple, financer partiellement la cotisation supplémentaire et autoriser une poursuite du travail à temps plein, rendant ainsi un départ effectif possible à partir de 57 ans et demi.

Les modalités de la proposition syndicale

Le projet de l'IG Metall d'une retraite anticipée à soixante demande au gouvernement d'autoriser par une modification de la loi la possibilité d'un départ anticipé

à partir de 60 ans. Pour permettre une retraite anticipée sans diminution des prestations, l'IG Metall souhaite compenser les pertes théoriques par un fonds alimenté par des cotisations patronales et salariales. Selon les calculs de l'IG Metall, un prélèvement de 1 % de la masse salariale, partagé à parts égales par les employeurs et les salariés, serait suffisant pour financer ce modèle. Initialement le fonds devait directement verser un forfait compensatoire aux caisses de retraite.

Les modalités du financement proposées par l'IG Metall se sont précisées et durcies au cours du débat. Dans la version arrêtée par la direction de l'IG Metall en novembre 1999, tout salarié ayant cotisé pendant 35 ans a le droit d'obtenir une préretraite à partir de 60 ans et c'est l'employeur qui doit d'abord verser la cotisation forfaitaire à la caisse de retraite. Il ne peut se faire rembourser par le fonds conventionnel qu'à condition qu'il prouve que le poste libéré a fait l'objet d'une embauche. Cette modalité vise à empêcher les employeurs d'utiliser les préretraites pour diminuer les effectifs, en faisant l'économie d'un plan social. Selon l'IG Metall, une entreprise qui souhaiterait diminuer ses effectifs devrait supporter des coûts à peu près équivalents, selon qu'elle choisit la procédure des préretraites ou celle du plan social. En contrepartie, le syndicat offre au patronat la signature d'une convention salariale de longue durée (trois ans) pendant laquelle les augmentations salariales resteront modérées pour permettre le financement du fonds de préretraite.

1. Cette loi avait été préparée en concertation avec les partenaires sociaux dans le cadre du premier Pacte pour l'emploi. Cf. Udo Rehfeldt, Emmanuel Reynaud, « Allemagne : Accord sur les préretraites », *Chronique internationale de l'IRES*, 39, mars 1996.

Les réactions

Dans l'ensemble, les autres acteurs sociaux et politiques ont réagi assez négativement à la proposition de l'IG Metall. L'hostilité du patronat, des partis politiques de l'opposition et des médias a été surtout motivée par les coûts probables de l'opération. Dans le milieu des politiques et des médias, on a dénoncé une rupture du contrat des générations que les syndicats s'étaient précisément proposés de refonder. Le projet de l'IG Metall, limité à une période de cinq ans, ne donnerait aucune chance aux jeunes de pouvoir bénéficier un jour des avantages du modèle, alors que ce sont eux qui seraient lourdement mis à contribution pour le financement.

Malgré la quasi-unanimité des critiques dans les médias, les salariés semblent pourtant être majoritairement favorables au projet de l'IG Metall. Ainsi, selon un sondage, 77 % des Allemands seraient favorables à la proposition de l'IG Metall, seulement 20 % opposés. Un autre sondage, commandé par l'IG Metall et effectué auprès des seuls salariés de la métallurgie, indique que 62 % et même 55 % parmi les jeunes salariés (moins de 30 ans) seraient prêts à supporter une diminution transitoire des augmentations salariales pour financer le projet de préretraite à 60 ans. Visiblement, la majorité des salariés soutient cette mesure comme un moyen de diminuer le chômage massif en Allemagne qui constitue le souci primordial de la population.

Malgré la popularité auprès des salariés, la proposition de l'IG Metall n'a reçu qu'un soutien mitigé de la part des autres fédérations syndicales. Certaines, comme celle de la fonction publique (ÖTV) et celle de la chimie (IGBCE), tout comme les permanents de la confédération chargés de la gestion (paritaire) des caisses de

retraite, sont très réservés, voire hostiles. La fédération de la chimie s'est déclarée en faveur d'un modèle alternatif, mis en avant par le patronat, qui vise à favoriser les préretraites partielles.

Même à l'intérieur de l'IG Metall, la proposition est controversée. Ainsi Harald Schartau, dirigeant d'IG Metall de la région de Rhénanie-du-Nord-Westphalie, sans être hostile au projet de Klaus Zwickel, craint les effets négatifs d'une aggravation du conflit pour la poursuite du Pacte pour l'emploi. C'est pourquoi il s'oppose à la stratégie de Zwickel qui consiste à forcer le gouvernement fédéral à choisir entre l'IG Metall et le patronat. Selon lui, le projet n'a une chance de réussir que s'il rend un compromis avec le patronat possible. Ceci nécessite notamment d'intégrer la préretraite à 60 ans dans un concept stratégique plus large qui intégrerait aussi les préretraites partielles ainsi que des « clauses de détresse » pour les entreprises en difficulté. Un tel concept tiendrait ainsi mieux compte des critiques et propositions patronales et notamment des besoins de certaines entreprises d'une gestion plus flexible de la main d'œuvre.

La réaction du gouvernement face au projet de l'IG Metall a été très embarrassée. Dans un premier temps, le chancelier Schröder, soucieux de sauvegarder la survie du Pacte pour l'emploi, a caractérisé la proposition de l'IG Metall de sympathique, tout en se déclarant sceptique quant aux possibilités de la financer. Les Verts, partenaires de la coalition gouvernementale, se sont déclarés hostiles au projet de l'IG Metall, s'élevant ainsi en porte-parole des intérêts des jeunes générations. Les plus jeunes parmi les députés sociaux-démocrates ont utilisé les mêmes arguments pour rejeter le projet de l'IG Metall.

ALLEMAGNE

Ces tensions internes à la coalition au pouvoir ont mis le ministre du Travail, Walter Riester, dans une position délicate. Riester passe pour l'inventeur du concept de « fonds conventionnel » (*Tariffond*), qu'il avait propagé lorsqu'il était encore vice-président de l'IG Metall. Au début des réunions avec les partenaires sociaux dans le cadre du Pacte pour l'emploi, il avait suggéré de mettre en place de tels fonds comme moyen de financement complémentaire des retraites, de façon à soulager les caisses de retraites. Ces fonds devaient d'abord servir à financer des pré-retraites, puis à mettre en place des retraites complémentaires sur une base de capitalisation. Après le rejet de ce projet par la confédération syndicale DGB ¹, le débat s'est focalisé sur la proposition de l'IG Metall sur la retraite à 60 ans. Pour dégager la responsabilité du gouvernement et pour contraindre syndicats et patronat à établir les bases d'un compromis global, Riester s'est alors mis d'accord avec l'IG Metall et les caisses de retraite pour annoncer la disponibilité du gouvernement à modifier la loi dans le sens revendiqué par l'IG Metall. Dans l'accord de principe conclu le 13 octobre 1999, le gouvernement met toutefois deux conditions : qu'une telle mesure n'entraîne pas de charge supplémentaire, ni pour l'Etat fédéral, ni pour les caisses de retraites, et que donc les partenaires sociaux trouvent d'abord un accord pour la mise en place d'un mécanisme de financement approprié.

Ce soutien par le gouvernement n'a nullement facilité la recherche d'un compromis avec les organisations patronales, bien au contraire. Celles-ci ne sont pas seulement hostiles à une négociation collective sur ce thème, mais elles rejettent aussi l'idée d'une modification de la loi. A leur tour, elles ont menacé de quitter la table de négociation tripartite de Pacte pour l'emploi, si le gouvernement s'avisait de préparer un projet de loi.

Certes, en y regardant de près, les positions du patronat peuvent apparaître plus différenciées que ce front du refus ne le laisse penser. Une partie de la controverse porte sur l'acquis du Pacte pour l'emploi. Les organisations patronales font valoir que les syndicats avaient accepté, dans une déclaration commune du Pacte pour l'emploi de décembre 1998, de renoncer à un nouvel abaissement de l'âge légal de départ en retraite. Les syndicats renvoient, quant à eux, à une déclaration commune avec la confédération des employeurs BDA de juillet 1999, dans laquelle cette dernière a accepté d'inscrire la recherche de « possibilités flexibilisées et améliorées pour des retraites anticipées à travers de nouveaux dispositifs légaux, des conventions collectives ou des accords d'entreprise » dans l'agenda des rencontres du Pacte pour l'emploi. C'est le président de la confédération des employeurs BDA, Dieter Hundt, qui a joué un rôle majeur pour l'adoption de cette formule de compromis. Selon l'IG Metall, le durcissement ultérieur des positions patronales serait es-

1. Le DGB s'est prononcé en faveur d'une dissociation du problème de la capitalisation de celui des préretraites. Les retraites complémentaires doivent être discutées dans le cadre général du projet gouvernemental d'une réforme de l'ensemble du système des retraites. Tout en défendant le principe de la répartition, le DGB serait ici disposé à discuter la mise en place d'un système de retraites complémentaires, notamment dans les entreprises, ainsi que des mesures pour favoriser l'épargne salariale.

sentiellement dû au secrétaire exécutif de cette confédération, Reinhard Göhner, qui souhaiterait torpiller le Pacte pour l'emploi avec des motivations essentiellement politiques (Göhner est en même temps député chrétien-démocrate).

Quelle que soit l'importance des facteurs idéologiques et politiques dans le refus patronal, il faut constater que les intérêts des adhérents aux fédérations patronales ne sont pas tout à fait les mêmes, selon qu'il s'agit de petites ou de grandes entreprises. Les grandes entreprises ont un certain intérêt à disposer d'un outil pour rajeunir leurs effectifs ou pour traiter socialement des problèmes de restructuration et de sureffectif. A l'inverse, les petites entreprises craignent d'être, une fois de plus¹, mises à contribution pour financer un mécanisme dont elles pourraient difficilement tirer le même profit, faute d'une flexibilité interne suffisante. C'est d'ailleurs pour cette raison que le secrétaire de la confédération de l'artisanat ZDH, Hanns-Martin Schleyer, a proposé un projet alternatif de « fond de prévoyance » dont l'utilisation serait décidée au niveau des entreprises, conjointement par l'employeur et le conseil d'entreprise. Ce serait eux qui décideraient quelle part du fonds irait au financement de préretraites et quelle part constituerait la base pour des retraites complémentaires d'entreprise.

Le modèle patronal alternatif

Fin octobre 1999, le président de la confédération des employeurs BDA, Dieter Hundt, a présenté son propre projet alternatif à celui de l'IG Metall. Une fois de plus, Hundt a motivé son refus par des dif-

férences fondamentales dans l'évaluation des effets de ce dernier pour l'emploi. Alors que l'IG Metall affirme pouvoir créer entre 0,6 et 1,3 million d'emplois, en supposant que 80 % des salariés optent pour la préretraite et qu'entre un tiers et deux tiers des postes libérés fassent l'objet d'embauches, Hundt renvoie à des estimations beaucoup plus modestes de la part de l'Office fédéral pour l'emploi. Sur la base des expériences passées avec les préretraites, seulement un poste sur sept serait de nouveau occupé par une embauche. Hundt propose comme alternative au plan de l'IG Metall d'engager des négociations au niveau des branches pour améliorer les modalités des retraites partielles. En même temps, il réclame au gouvernement d'aider, par des incitations fiscales, la mise en place d'un « deuxième pilier » de retraites complémentaires (individuelles et d'entreprise) par capitalisation.

Le modèle de référence de la proposition de Hundt est la convention collective de branche que les assurances privées ont négociée avec les organisations syndicales DAG et HBV au mois de mars 1999. Cette convention vise à améliorer les conditions légales pour des retraites partielles, tout en finançant une amélioration des pensions ultérieures. Pour compenser les pertes de revenus qui résulteraient d'une option pour une retraite partielle, suivie d'un départ en retraite anticipée, la convention prévoit un financement complémentaire par les salariés eux-mêmes. Chaque salarié serait ainsi libre de renoncer à une partie des primes salariales annuelles qui servirait à constituer une assurance complémentaire. La convention collective ne détermine pas la forme de cette assu-

1. Comme c'était déjà le cas pour la loi sur les préretraites partielles.

ALLEMAGNE

rance qui doit faire l'objet d'une négociation au niveau de chaque entreprise. Aussi bien un contrat d'assurance individuel que le recours à des caisses mutuelles ou paritaires peuvent figurer parmi les possibilités.

Perspectives pour le prochain round de négociation collective

Après une médiation du chancelier Schröder, un compromis a été trouvé lors d'une réunion au sommet du Pacte pour l'emploi à Berlin du 9 janvier 2000. Le président de l'IG Metall, Klaus Zwickel, avait auparavant suspendu sa menace de quitter ce lieu de concertation. Selon ce compromis, les syndicats acceptent le principe d'une modération salariale, en souscrivant à une politique de négociation collective « orientée vers la création d'emplois et le long terme ». En 2000, les gains de productivité doivent « prioritairement » servir à la création d'emplois. En échange, le patronat promet de chercher, au niveau des branches et des entreprises, des voies nouvelles pour permettre des « sorties anticipées de la vie active ». L'IG Metall a dû renoncer à faire figurer le mot « retraite à 60 ans » dans le texte. Le patronat, quant à lui, a renoncé à l'objectif de conventions collectives pluriannuelles. Comme on le voit, le compromis trouvé reste assez flou. Il permet surtout de transférer le conflit sur les préretraites vers la négociation de branche. Le gouvernement s'est engagé à attendre des évolutions significatives sur ce plan, avant d'envisager un changement de législation. Or, en dehors de l'IG Metall, peu de fédérations syndicales ont mis les préretraites sur l'agenda des prochaines négociations salariales.

Dans ce contexte, le renouvellement de la convention salariale de la métallurgie qui arrive à échéance fin février 2000

s'annonce difficile. Seulement deux jours après la réunion du Pacte pour l'emploi, la direction de l'IG Metall a recommandé aux commissions régionales du syndicat de revendiquer des augmentations salariales « allant jusqu'à 5,5 % », dont une partie serait destinée à financer des retraites anticipées. Cette recommandation se situe certes en dessous des revendications d'une grande partie des militants de cette organisation, mais elle est suffisamment élevée pour provoquer l'effarouchement des interlocuteurs patronaux qui y voient déjà une trahison du compromis du 9 janvier. Avant de pouvoir se prononcer, il faudrait cependant attendre l'ouverture des négociations. Dans le passé, l'augmentation négociée s'est toujours située nettement en dessous de la revendication syndicale initiale.

Dans une interview publiée quelques jours avant le sommet tripartite Klaus Zwickel a laissé la porte ouverte à une solution alternative qui consisterait à combiner la négociation salariale avec une négociation globale sur le temps du travail (hebdomadaire, annuel, de toute la vie) et qui intégrerait donc des possibilités de préretraites. Une telle articulation est possible parce que la convention cadre qui a permis la semaine de 35 heures arrivera à échéance à la fin de l'année 2000. Zwickel s'est déclaré prêt à négocier une nouvelle convention cadre de longue durée (cinq ans) qui proposerait un « paquet » d'options possibles, sous forme de « modules tarifaires » différenciés de réduction du temps de travail, en fonction des besoins spécifiques de différentes catégories de salariés.

La fédération des employeurs de la métallurgie Gesamtmetall a, elle aussi, fait un pas vers l'interlocuteur syndical, en se déclarant disposée à négocier aussi sur le

L'IG METALL ET LA RETRAITE A 60 ANS

thème des préretraites. Elle continue toutefois à refuser trois des revendications de l'IG Metall dans ce domaine : un droit individuel des salariés à une préretraite, l'obligation d'embauche pour un poste libéré et le financement par fonds tarifaire de branche. En cas d'échec de négociation sur les préretraites, Klaus Zwickel a déjà

menacé de focaliser ses revendications non salariales sur la semaine des 32 heures.

Sources :

Handelsblatt, Süddeutsche Zeitung, Frankfurter Allgemeine, Die Zeit, Der Spiegel, presse syndicale.

