

## Allemagne

### Deux négociations et une fusion : les grands syndicats en rang de bataille

Adelheid HEGE

**E**n 1999 les négociations salariales avaient été placées sous le mot d'ordre « *fin de la modestie* ». Le syndicat des métallurgistes, IG Metall, orchestrait le *round* contractuel qui aboutissait à une augmentation moyenne de 3 % (4,1 % dans la métallurgie), sensiblement supérieure aux négociations précédentes<sup>1</sup>. Les recommandations adoptées dans le cadre de « l'alliance pour l'emploi » (*Bündnis für Arbeit*) devaient guider les négociations de l'an 2000. Répondant à une initiative du chancelier Schröder, les organisations patronales et syndicales avaient signé en janvier 2000 une déclaration en faveur d'une « *politique contractuelle favorable à l'emploi, s'inscrivant dans un horizon temporel plus long* ». Des augmentations salariales fondées sur la seule progression de la productivité nationale, des conventions collectives d'une validité prolongée (demande patronale) et des mesures facilitant le départ anticipé des salariés de la vie active (demande syndicale)

devaient être au menu des grandes conventions collectives.

Les syndicats de branche avaient longtemps refusé d'inclure la politique contractuelle dans les débats de « l'alliance pour l'emploi »<sup>2</sup>. S'ils ont fini par réviser cette position, ils n'entendaient pas pour autant se laisser déposséder de toute initiative en la matière. L'enjeu de la négociation 2000 n'était pas seulement de concilier les engagements en faveur de l'emploi avec les attentes des adhérents, centrées sur une hausse substantielle des salaires. Les plus grandes fédérations cherchaient aussi à affirmer leurs forces et leurs différences sur l'échiquier syndical, au moment même où les cartes y sont, partiellement, redistribuées.

Derrière les enjeux conjoncturels, on voit en effet s'activer les grands syndicats de branche en vue de consolider à plus long terme leurs pouvoirs et influences sur les terrains de la négociation et de la représentation :

---

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

2. Sur la naissance de l'alliance pour l'emploi voir Udo Rehfeldt, « Vers un pacte pour l'emploi (bis) », *Chronique Internationale de l'RES*, 56, janvier 1999, pp.28-32.

## ALLEMAGNE

- Le syndicat de la chimie IG BCE (1 million d'adhérents) est le signataire de la première grande convention collective de l'année. A travers une ligne contractuelle plus accommodante, plus linéaire et peut-être plus cohérente dans le plus long terme que celle de son grand homologue IG Metall il affiche une prétention concurrente au *leadership*.

- Le compromis de la chimie a sonné le glas du projet d'une retraite à 60 ans promu par IG Metall (2,6 millions d'adhérents)<sup>1</sup> et imprimé sa logique à la nouvelle convention collective de la métallurgie. IG Metall entend mettre à profit les 24 mois de calme contractuel qui s'ouvrent pour repenser son implantation dans les secteurs d'avenir échappant à la syndicalisation – et susceptibles d'être revendiqués par d'autres syndicats.

- La naissance de Ver.di, syndicat des services de quelque trois millions de membres, est programmée pour le printemps prochain ; elle changera la donne contractuelle tant pour IG BCE que pour IG Metall. Au moment même où le processus de fusion bute sur les contradictions et dissensions des syndicats partenaires, le débat reprend sur les frontières entre les champs de recrutement des syndicats du DGB.

---

### L'assurance tranquille du syndicat de la chimie

Tout semblait préparé pour une négociation sous l'égide d'IG Metall. Au début de l'année, le syndicat de la métallurgie avait avancé une revendication salariale globale – 5,5 % – et un objectif stratégique : la retraite à 60 ans, financée par le biais d'un fonds spécial institué au niveau

de la branche et alimenté par des cotisations des employeurs et des salariés. La revendication salariale servait de référence explicite ou implicite dans plusieurs autres branches.

L'IG BCE a tenu à marquer sa différence en déclarant d'entrée de jeu qu'elle visait un résultat « modéré », en phase avec les recommandations de l'alliance pour l'emploi. Le syndicat a annoncé vouloir poursuivre une ligne contractuelle consensuelle qui correspond à l'esprit de « l'alliance » et qui, selon ses protagonistes, donne de bons résultats depuis plusieurs années. Le syndicat de la chimie n'a pas seulement été l'un des premiers à signer une convention collective sur la retraite anticipée sous forme de « temps partiel vieillesse » (cf. encadré) ; il a aussi consenti à une certaine flexibilisation des conventions collectives, acceptant des dispositifs refusés par d'autres syndicats de branche du DGB : salaires d'embauche inférieurs aux normes conventionnelles pour les chômeurs de longue durée, marges de flexibilisation pour les horaires et les salaires dans le cadre de pactes locaux pour l'emploi.

Pour la négociation 2000, la fédération de la chimie a préféré ne pas chiffrer sa revendication ; la progression de la productivité de la branche (estimée à 4,5 % ou 4,8 % selon les régions), bien supérieure à celle de la métallurgie, n'en servait pas moins de référence. Au modèle de la retraite à 60 ans promu par IG Metall, IG BCE opposait sa propre revendication d'un dispositif amélioré du « temps partiel vieillesse » ainsi que celle de l'extension du système des retraites d'entreprise. Secteur fortement concentré, dominé par quelques très grandes entre-

---

1. Cf. Udo Rehfeldt, « IG Metall et la retraite à 60 ans », *Chronique Internationale de l'IRES*, 62, janvier 2000, pp. 5-11.

### Le temps partiel vieillesse

Les retraites à temps partiel ou temps partiel vieillesse (*Altersteilzeit*) sont devenus un thème important de la négociation collective de branche depuis 1997. Les acteurs cherchent ainsi à améliorer par voie contractuelle les dispositions, relativement restrictives, de la loi sur le temps partiel vieillesse adoptée en 1996.

Cette loi succède elle-même à un autre dispositif légal, massivement utilisé pendant la première moitié des années 1990. Il permettait aux salariés au chômage depuis deux ans de toucher une pension de retraite à taux plein à l'âge de 60 ans. Les entreprises y ont eu recours pour réduire et pour rajeunir leurs effectifs. Les coûts élevés occasionnés au système de sécurité sociale ont conduit le gouvernement à abandonner cette mesure.

La loi de 1996 garantit 70 % du salaire net antérieur aux salariés de 55 ans et plus qui choisissent le travail à mi-temps pendant une durée maximale de 5 ans (maintenant portée à 6 ans). L'employeur doit verser aux caisses de retraite 90 % des contributions dues pour un temps plein. Si des jeunes apprentis à la fin de leur formation ou des chômeurs sont embauchés, l'Office fédéral du travail contribue pour 20 % au salaire de remplacement. La possibilité d'organiser le temps partiel vieillesse sous forme de deux blocs doit être négociée par les acteurs de branche. A une phase de travail à temps plein succède alors une phase de temps libre de même durée, avant le départ officiel en retraite ou en retraite anticipée.

Des négociations collectives sont menées tant au niveau des branches que des entreprises. Les accords collectifs améliorent en règle générale le taux de remplacement des salaires et souvent la cotisation patronale aux caisses de retraites.

Sources : Adelheid Hege, « Les retraites à temps partiel, la négociation négociée », *Chronique Internationale de l'IRES*, 49, novembre 1997, pp.10-16. Thorsten Schulten, « Collective agreements on partial retirement », <http://www.eiro.eurofound.ie>, août 1997.

prises (Bayer, BASF, Hoechst), la chimie offre d'ores et déjà, *via* ses conventions collectives, des conditions de départ à la retraite et de couverture complémentaire plus favorables que celles en vigueur dans la métallurgie.

#### **Les retraites à temps partiel reconduites et améliorées**

La nouvelle convention collective pour les quelque 580 000 salariés de l'industrie chimique de l'Allemagne de l'Ouest a été négociée dans un temps record, ce qui a permis de devancer les ac-

teurs de la métallurgie. Elle aura une durée de 21 mois, la validité standard des conventions salariales étant en Allemagne de 12 mois environ. Les salaires sont augmentés en deux étapes, de 2,2 % en juin 2000 et de 2 % une année après. Le dispositif du temps partiel vieillesse déjà en vigueur est prolongé jusqu'en 2009 ; il peut être sollicité pendant six au lieu de cinq ans par les salariés ayant 55 ans et plus. Il est possible d'organiser la « retraite à temps partiel » en deux blocs, en travaillant à temps plein pendant les trois premières années (de 55 à 58 ans par

## ALLEMAGNE

exemple) et en cessant le travail pendant les trois années suivantes (de 58 à 61 ans) avant de partir en retraite anticipée. Pendant la durée du dispositif, les salariés touchent au minimum 85 % de leur dernier salaire net, au lieu des 70 % inscrits dans la loi. S'ils n'ont pas atteint l'âge officiel de la retraite (65 ans) au moment de la sortie du dispositif, l'employeur versera un complément à la pension de retraite anticipée.

Les dirigeants d'IG BCE avaient joué de toutes leurs influences au sein de « l'alliance pour l'emploi » pour que la loi sur le temps partiel vieillesse intègre de nouveaux mécanismes d'exonération fiscale. L'utilisation du dispositif est limitée à 5 % des effectifs d'un établissement. L'association patronale de la chimie, BAVC, a fait réaliser des enquêtes sur le fonctionnement du temps partiel vieillesse, très populaire parmi les salariés concernés.

Fin 1999, 4,2 % des salariés de la branche en ont bénéficié, qui ont touché environ 90 % de leur salaire antérieur net. La quasi totalité des utilisateurs a choisi le modèle « en deux blocs » : temps plein durant la première, temps libre pendant la deuxième tranche. Un départ sur deux a été compensé par une embauche.

La convention collective de la chimie augmente aussi à partir de 2001 la contribution patronale aux plans de retraites privés des salariés. Les employeurs s'engagent à créer 10 % de postes d'apprentissage supplémentaires d'ici 2002. La branche qui était parmi les premières à instituer des « clauses d'ouverture » dans ses conventions collectives<sup>1</sup> se dote de règles supplémentaires en la matière.

Pour prévenir l'externalisation d'un certain nombre de services (restauration, informatique) et leur rattachement à d'autres conventions collectives, des clauses d'ouverture, négociées par les employeurs et les conseils d'établissement, autorisent des solutions spécifiques qui permettent de maintenir ces secteurs dans le giron de la chimie. L'accord préalable d'IG BCE et de son homologue patronal BAVC est toutefois exigé.

La convention collective des 30 000 salariés est-allemands prévoit deux augmentations de 2,8 % chacune ; les salaires est-allemands atteindront ainsi 84,2 % (au lieu de 83 %) du niveau ouest-allemand. Les dispositions sur le temps partiel vieillesse sont identiques dans les conventions ouest et est-allemandes ; pour la première fois est institué dans les régions orientales le principe de la contribution patronale aux plans de retraites privés des salariés.

Pour le président d'IG BCE la nouvelle convention collective donne « un nouveau souffle à l'alliance pour l'emploi ». Associations patronales, experts économiques, représentants de la Bundesbank ont salué la convention pilote « modérée » et « raisonnable ». IG BCE y voit une preuve manifeste de la vitalité persistante d'un système de la négociation de branche souvent déclaré en déliquescence. Le résultat montre aux yeux des protagonistes que la réforme du système des conventions collectives n'est pas seulement possible, mais déjà largement engagée - à travers la politique contractuelle poursuivie avec sérénité et persévérance par les acteurs de la chimie.

1. Une clause d'ouverture inscrite dans la convention collective de branche autorise des déviations, au niveau de l'entreprise, par rapport aux normes de branche ; généralement définie avec précision, son utilisation nécessite l'accord préalable des acteurs de branche.

### Devancée par la chimie, la métallurgie se donne du temps pour réfléchir

A la surprise quasi générale, les associations patronale et syndicale de la métallurgie ont presque immédiatement emboîté le pas à la chimie. La région tarifaire de la Rhénanie-du Nord-Westphalie a signé une convention pilote le 28 mars 2000 qui devait être reprise ensuite par les autres régions de l'ex-RFA ainsi que par la métallurgie de l'Allemagne de l'Est.

Pendant plusieurs mois, les acteurs patronaux et syndicaux avaient estimé difficilement conciliables leurs revendications. L'association patronale Gesamtmetall annonçait certes pour 2000 une « augmentation salariale équitable » et « un système de passerelle raisonnable entre jeunes et anciens ». Mais elle refusait catégoriquement l'institution d'un fonds de branche pour financer un modèle (temporaire) de retraite anticipée à 60 ans, réclamé par IG Metall. A la revendication syndicale d'une augmentation salariale de 5,5 %, les employeurs opposaient la proposition d'une progression limitée aux gains de productivité à l'intérieur d'une convention collective d'une durée de trois ans.

Sans beaucoup d'hésitations, les commissions de négociation d'IG Metall se sont alignées sur le compromis de la chimie, arrêtant net les préparatifs pour une première série de grèves d'avertissement déjà programmée dans la région du Bade-Wurtemberg. Elles se sont pliées à la loi non écrite du jeu contractuel allemand : un rôle de coordination inter-branches y est implicitement reconnu au secteur professionnel signant la première grande convention collective du *round contractuel*.

Les nouvelles conventions régionales de la métallurgie ont une durée de 24 mois. Après un versement forfaitaire de 330 mark (1000 francs) pour les mois de mars et d'avril 2000, les métallos voient augmenter leurs salaires de 3 % au 1<sup>er</sup> mai 2000, et de 2,1 % au 1<sup>er</sup> mai 2001. La convention expirera fin février 2002. Contrairement aux demandes patronales, la prime de Noël ne sera pas liée à la rentabilité des entreprises. Les apprentis se voient garantir, à la fin de leur formation, l'embauche pour une durée de 12 mois au minimum. L'accord de branche sur la retraite à temps partiel est prolongé jusqu'en 2003. Le dispositif est proche de celui de la chimie, mais reste moins favorable : l'âge d'entrée dans le dispositif est fixé à 57 ans (contre 55) ; le salaire versé durant cette période est fixé à 82 % (contre 85 %) du salaire antérieur net. L'écart entre retraite anticipée et retraite à taux plein est partiellement compensé par des contributions de l'entreprise. Contre les *desiderata* patronaux, IG Metall a pu obtenir que le passage à la retraite à temps partiel constitue un droit pour les salariés et non pas une simple option à laquelle l'employeur pourrait s'opposer. Un plafond est toutefois institué, limitant la part des utilisateurs à 4 % des effectifs d'un établissement (5 % à partir de mai 2002). La convention collective sur le temps de travail est prolongée ; la branche restera jusqu'à fin avril 2003 sous le régime des 35 heures en vigueur depuis 1995<sup>1</sup>.

#### Consécration des modernisateurs

Le caractère modéré et « pragmatique » des conventions collectives des deux principaux secteurs industriels a suscité des réactions essentiellement po-

1. En Allemagne de l'Est, le temps de travail reste fixé à 38 heures par semaine jusqu'en 2003.

## ALLEMAGNE

sitives dans le camp patronal. Les résultats restent légèrement en dessous des gains de productivité attendus et s'écartent d'autant de la maxime revendicative des syndicats (encore réaffirmée avec force par IG Metall pour les négociations salariales de l'année dernière) ; dans la lecture syndicale traditionnelle, les augmentations de salaire doivent intégrer la double progression de l'inflation et des gains de productivité<sup>1</sup>. Les employeurs ne trouvent pas seulement dans les nouvelles conventions collectives biennales une réponse à une demande de plus grande prévisibilité des relations sociales et des coûts salariaux. Le compromis vient aussi renforcer la légitimité des « modernisateurs » dans les associations d'employeurs, BDA et Gesamtmetall. Accusés par les « *hardliners* » dans leur propre camp de manque de fermeté et, partant, de stratégies de connivence avec les syndicats, les présidents de ces organisations se sont toujours déclarés favorables tant à l'assouplissement des conventions de branche qu'à leur pérennisation. Ils refusent notamment l'idée d'une décentralisation du système de négociation qui inverserait sa logique fondatrice, substituant à la capacité normative des acteurs de branche celle des acteurs d'entreprise<sup>2</sup>.

IG Metall présente comme « un bon résultat » (« *eine runde Sache* ») une convention qui apparaît tout d'abord comme un désaveu de ses revendications, fortement médiatisées par ses propres soins (retraite à 60 ans). Mais le résultat pourrait aussi aider à la gestion d'un dilemme interne. Klaus Zwickel, président d'IG Metall, n'avait pu imposer à son organisation une revendication salariale inférieure aux 5,5 % finalement retenus. Son projet d'une retraite à 60 ans entouré du slogan « *pont entre les générations* » pointait sans le dire une stratégie de modération salariale ; son financement aurait, pour partie, été répercuté sur les augmentations salariales. Or, IG Metall sait ses bases demandeuses d'augmentations salariales importantes et, pour les plus jeunes, peu motivées à payer pour un pacte de solidarité entre les générations dont ils risquent fort de ne pas être les bénéficiaires plus tard. L'amélioration du dispositif de la retraite à temps partiel finalement adoptée sera sans effet ou presque pour les salariés des grandes entreprises qui bénéficient d'ores et déjà de dispositifs plus avantageux. Le fait que la chimie ait eu à trancher le conflit salarial de l'an 2000 n'a donc pas seulement des inconvénients pour le syndicat de la métallurgie. Le jeu des relations entre syndicats de branche puissants impose le

1. Cette formule avait aussi été retenue par la Fédération européenne de la métallurgie (FEM) en 1998 en vue d'une coordination des négociations de la branche au niveau européen. Le poids d'IG Metall avait joué un rôle décisif dans l'adoption de cette règle. Cf. Christian Dufour et Adelheid Hege, « Quelle coordination syndicale des négociations en Europe ? », *Chronique Internationale de l'IRES*, 60, septembre 1999, pp.108-117.
2. On a à plusieurs reprises rendu compte dans la *Chronique Internationale de l'IRES* du débat contradictoire autour de l'article 77.3 de la loi sur l'entreprise. Le président de l'association des industriels allemands BDI, Hans-Olof Henkel, est parmi les partisans les plus résolus d'une abolition de l'article qui interdit formellement aux acteurs d'entreprise (direction et conseil d'établissement) de mener des négociations sur des sujets réservés par la loi et les coutumes aux acteurs de branche, associations patronales et syndicats. Les dirigeants des associations d'employeurs (BDA, métallurgie, chimie ...) s'opposent, à côté des syndicats, avec beaucoup de fermeté à la suppression de l'article 77.3.

respect du premier arrivant ; pour faire fonctionner durablement le jeu de la négociation collective, IG Metall peut invoquer la nécessité du compromis intra-syndical qui précède celui avec le patronat.

**Vers la conquête  
de la New Economy ?**

Deux semaines à peine après la signature des conventions collectives de l'an 2000, le président d'IG Metall a annoncé une ouverture stratégique vers les secteurs de la haute technologie et des services aux entreprises. Au salon de l'informatique Cebit à Hanovre, le stand d'IG Metall avait été pris d'assaut, et le syndicat confronté aux besoins des salariés de la *New Economy* en termes de qualification, de temps de travail, de protection vieillesse. Plutôt réticent à l'idée de flexibilisation des conventions collectives (qu'IG Metall a dans le passé subie plutôt qu'organisée), le premier responsable du syndicat estime désormais nécessaire de mieux adapter les accords collectifs aux besoins du salariat tertiaire. Zwickel a recommandé à son organisation de réfléchir sur un « tournant » nécessitant la rupture avec un certain nombre de tabous et l'ouverture à des thèmes radicalement nouveaux pour certains. L'intéressement, l'actionnariat salarié, les fonds de pension, des conventions collectives enrichies de « modules » flexibles, les comptes épargne temps, des droits conventionnels et des périodes réservées à la formation continue ... pourraient faire partie de thèmes négociables par un syndicat qui constate son déficit en termes de « mentalité des services ».

La formation d'un grand syndicat de services, Ver.di, n'est, à l'évidence, pas étrangère à l'intérêt manifesté pour les salariés spécialistes des technologies de l'information. On peut aussi penser que, averti par les impasses du dernier *round* contractuel, IG Metall prend la mesure du problème – et du danger – d'une représentativité irrémédiablement figée.

---

**Ver.di,  
quelques difficultés de naissance**

La fusion de cinq syndicats des services dans « Ver.di » (*vereinigte Dienstleistungsgewerkschaften*) est programmée pour le printemps 2001. Ver.di qui intégrera quatre syndicats du DGB (la fédération de la fonction publique et des transports ÖTV, le syndicat de la poste DPG, le syndicat des banques et assurances HBV, le syndicat des médias IG Medien) et le syndicat DAG (syndicat des employés allemands) non affilié à la confédération, disputera alors à IG Metall le rang du plus grand syndicat de branche du monde<sup>1</sup>. Ver.di comptera quelque 3,2 millions d'adhérents aux statuts et métiers extrêmement diversifiés. Pour devenir effective, la fusion doit être approuvée par 80 % des délégués aux congrès extraordinaires que les cinq syndicats tiendront au début de l'année prochaine.

Des résistances au projet de fusion se sont manifestées dans les rangs d'ÖTV. ÖTV représente environ la moitié des futurs effectifs de Ver.di (graphique) ; elle est actuellement le deuxième syndicat au sein du DGB. Pour respecter la diversité de la future organisation et pour empêcher que le syndicat le plus grand n'écrase les petits, les organisations candidates à la

---

1. Cf. Udo Rehfeldt, « Vers un méga-syndicat des services », *Chronique Internationale de l'IRES*, 55, novembre 1998, pp.13-18.

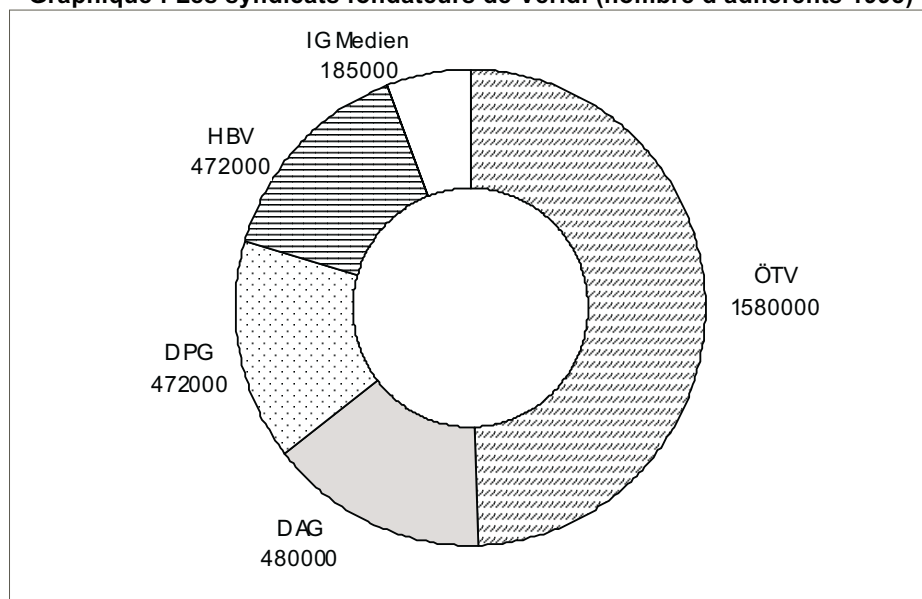
## ALLEMAGNE

fusion se sont mises d'accord sur le principe d'une double structuration, professionnelle et géographique. Ver.di sera présent au niveau national, régional et local ; 13 secteurs professionnels y cohabiteront (des services financiers aux administrations publiques, des télécommunications aux médias, de la santé au commerce ...), qui bénéficient d'une large autonomie au sein de l'organisation. Ils se voient confier notamment les compétences de négociation collective, sans pouvoir décider seuls du recours à la caisse de grève commune. Chaque établissement sera rattaché à un seul secteur professionnel, pour respecter le principe historique de l'unicité syndicale à l'inté-

rieur des établissements (« *ein Betrieb, eine Gewerkschaft* »).

Le découpage organisationnel a récemment été mis en cause par des responsables régionaux d'ÖTV qui incriminent la trop grande autonomie des « départements » professionnels et le réseau insuffisamment dense des implantations « interprofessionnelles » locales. Le projet de fusion prévoit une réduction du nombre actuel des représentations locales (*Bezirke*) dont chacune aura à suivre 25 000 adhérents en moyenne. Ce choix de structure répond à la préoccupation des petits syndicats qui craignent l'hégémonie d'ÖTV dans le face-à-face avec les adhérents et les élus. Les conditions d'accueil des membres d'(ex)-ÖTV n'en ris-

Graphique : Les syndicats fondateurs de Ver.di (nombre d'adhérents 1998)



Source : DGB, DAG  
ÖTV : syndicat des services publics et des transports  
DAG : syndicat des employés allemands  
DPG : syndicat de la Poste  
HBV : syndicat du commerce, des banques et des assurances  
IG Medien : syndicat des médias



quent pas moins de se trouver détériorées ; notamment les régions avec une densité peu élevée de la population sont aujourd'hui couvertes par un bon maillage de structures d'accueil ; en Bavière une antenne locale suit en moyenne 6 500 adhérents. Un vote réalisé au niveau de la direction nationale d'ÖTV a temporairement clos le conflit, qui a rejeté l'idée d'une suspension du processus de fusion. Un « *besoin de corrections* » a toutefois été constaté.

Les frontières avec les autres syndicats de branche du DGB sont un autre sujet de discussions et polémiques. IG Metall justifie sa revendication de représenter les salariés dans le domaine des technologies de l'information d'une part par une implantation historique dans les entreprises mères<sup>1</sup> et, d'autre part, par un meilleur score que son concurrent DAG dans les grandes entreprises du secteur. A la différence des autres syndicats partenaires de Ver.di, le DAG est un syndicat professionnel qui organise des cols blancs de toutes les branches. 20 % environ de ses adhérents travaillent dans l'industrie, ce qui permet au DAG de négocier pour leur compte des conventions collectives, en concurrence avec les syndicats d'industrie affiliés au DGB.

Ver.di pourrait reprendre le flambeau et se déclarer l'héritier de ses prétentions à la représentation. Une commission composée de représentants des syndicats de branche du DGB et des organisations fondatrices de Ver.di a donné, fin avril, un premier avis sur la répartition des compétences représentatives dans les « secteurs d'avenir ». Ce « document de compromis » attribue le secteur des télécommunications à Ver.di, et celui des technologies de l'information à IG Metall (production d'équipements électroniques, activités de services et conseil afférentes). Cette répartition « *sans nuances* » a été jugée peu satisfaisante par l'actuel président du DAG. Un arbitrage est aussi prononcé concernant la répartition des terrains de recrutement avec l'IG BCE. Ver.di (pour le futur ex-syndicat des médias) sera compétent pour les secteurs de la communication et de la culture, IG BCE pour celui de la production et la commercialisation de films, disques, CD et autres supports chimiques et électroniques.

**Sources :**

*Süddeutsche Zeitung, Handelsblatt*, documents syndicaux.

---

1. Comme nombre de ses homologues allemands et européens, IG Metall syndique des salariés qui n'ont qu'assez formellement à voir avec des métiers ou des activités typiques du secteur professionnel qui fondent le regroupement. L'identité syndicale prime alors sur l'identité économique ; le principe de la représentativité historique tend à rester une référence incontournable dans le délicat débat syndical sur la délimitation des champs de recrutement propres à chaque organisation de branche.