

Allemagne

Les syndicats et leurs bases : sous le signe du désenchantement ?

Ingrid ARTUS * et Adelheid HEGE

En Allemagne, les organisations professionnelles représentent les salariés dans les domaines clé du rapport salarial. Le principe de l'autonomie contractuelle (*Tarifautonomie*) en fait les artisans souverains des compromis salariaux ; l'espace pour les arbitrages politiques dans le domaine professionnel se trouve restreint d'autant (Hege 2000a). Les salaires et les conditions de travail qui s'appliquent aux salariés dans les entreprises renvoient aux arbitrages autonomes des acteurs de branche. Les représentants des salariés élus dans les établissements (*Betriebsräte*) veillent sur l'application concrète des normes conventionnelles et disposent eux-mêmes d'un pouvoir d'intervention considérable sur l'organisation du travail et les relations sociales au jour le jour. La présence de salariés élus et de syndicalistes dans les conseils de surveillance des grandes entreprises (*Mitbestimmung*) vient compléter un système sophistiqué de contacts, d'échanges et de confrontations entre les acteurs sociaux à tous les niveaux. Les organisations intermédiaires côtoient enfin les représentants de l'Etat dans les

grandes instances tripartites consacrées aux politiques de l'emploi et à la gestion des assurances chômage et retraite.

Une représentativité mécaniquement acquise ?

Dans une société durablement attachée aux cohésions qualificationnelles et professionnelles (Maurice, Sellier et Silvestre 1982), les organisations représentatives des travailleurs (et des employeurs) peuvent-elles ne pas être représentatives ? Du point de vue légal, la question de la représentativité des organisations syndicales n'est pas posée : un syndicat est par définition une organisation représentative des travailleurs, au-delà des rangs des syndiqués *stricto sensu*. Le droit à la formation de « coalitions » économiques et syndicales est inscrit dans la Constitution ; il fait des syndicats les bénéficiaires sans restriction du droit de négociation (au niveau de la branche) et du droit de grève. Si la jurisprudence a dû se prononcer à plusieurs reprises sur la définition du terme

* Université de Jena, Département de sociologie.

ALLEMAGNE

« syndicat » elle n'a guère dévié de son approche initiale. Le triple critère de l'association volontaire, de l'indépendance à l'égard du patronat et de la « puissance » (« *Mächtigkeit* ») reste de rigueur, le dernier postulat visant à garantir le bon fonctionnement de l'autonomie contractuelle : sans acteurs puissants, pas de compromis collectifs contraignants ni pérennes. La capacité de mobilisation syndicale, avérée et crédible, reste un critère implicite important, même si la jurisprudence préfère désormais à la notion traditionnelle de « capacité/disposition conflictuelle » une définition plus large : l'organisation prétendant au label de syndicat doit être suffisamment « puissante » et « en mesure d'imposer ses intérêts » (« *durchsetzungsfähig* ») pour être « prise au sérieux » par l'autre partie ; la simple (association à la) signature de textes conventionnels ne donne pas droit au titre (Zachert 1991) ¹.

Il ne viendrait à l'idée de personne de nier aux syndicats du DGB leur caractère hautement représentatif sur la base de ces critères. Le pluralisme syndical fondé sur l'hégémonie prépondérante d'une seule confédération s'accommode facilement de la cohabitation d'organisations peu nombreuses au pouvoir inégal. Fin 1999, plus de huit adhérents sur dix (81 %) avaient leur carte dans l'une des douze fé-

dérations du DGB, les autres se répartissant sur les trois organisations restantes : la confédération des fonctionnaires DBB (12 % des syndiqués), le syndicat des employés DAG (4 %) et la confédération chrétienne CGB (3 %).

La compétition entre les organisations syndicales s'organise directement sur le terrain ² ; seuls les compétences négociatrices et, partant, le statut syndical de la petite CGB ont à l'occasion été contestés devant les tribunaux par des fédérations du DGB, dès lors qu'elles estimaient faire l'objet d'une concurrence par trop déloyale.

Représentatifs au regard de la loi, les syndicats le sont-ils aussi sociologiquement ? Même si la question n'est pas explicitement posée dans ces termes, le spectre de la perte de capacité représentative hante le débat syndical. Ni les garanties légales ni le pouvoir institutionnel acquis ne viennent reconduire mécaniquement le statut d'acteur clé dans l'élaboration des normes sociales. Les organisations du DGB le savent bien, qui ont conscience que le jeu complexe de l'autonomie contractuelle pose toujours de nouveau la question de la relation entre l'organisation représentative et ses bases. Pour être « apte à la négociation » (« *tariffähig* ») il faut être puissant ; pour être

1. Si du côté des salariés les prérogatives de l'autonomie contractuelle sont réservées aux syndicats (et plus précisément aux organisations syndicales de branche), l'employeur individuel peut, lui, s'en prévaloir. La supériorité intrinsèque du pouvoir patronal est à l'origine de cette asymétrie des compétences, l'infériorité naturelle des salariés justifiant aux yeux du législateur le double principe de la représentation collective obligatoire pour la définition des normes salariales et du droit de grève réservé à l'organisation syndicale. Une négociation d'entreprise sur les salaires et les conditions de travail impliquera par conséquent l'employeur individuel et le syndicat de branche externe à l'entreprise, ni les salariés ni leurs élus n'étant « *tariffähig* » (investis des prérogatives de l'autonomie contractuelle).
2. Où les syndicats du DGB ont à mesurer leurs forces notamment avec le DAG. Les fonctionnaires qui constituent le gros des bataillons du DBB ne sont pas concernés par la négociation collective ; ils en bénéficient indirectement puisque l'Etat étend à leur profit les conventions des autres personnels de la fonction publique.

puissant il faut avoir l'appui de ses membres, actuels et potentiels.

En s'intéressant au pouvoir syndical et à son érosion éventuelle, le débat public retient avant tout la question de la crise du système de la négociation collective. La perte de prégnance de ce dernier, souvent diagnostiquée, induit-elle une perte de représentativité syndicale ? Ou les organisations syndicales sont-elles plutôt déstabilisées par des évolutions en leur propre sein ? C'est cette deuxième piste que l'on souhaiterait examiner de plus près dans cet article. Malgré les incertitudes des acteurs et des diagnostics parfois alarmants, les pratiques contractuelles ne semblent pas réellement en perte de vitesse au tournant du siècle ; elles continuent de produire des résultats et de régler des conflits.

Les syndicats semblent avoir autant sinon plus de raisons de s'inquiéter des difficultés qu'ils ont à reconstruire les liens avec leurs bases. Trois champs sensibles du pouvoir représentatif seront tour à tour étudiés dans cet article¹ : l'évolution de la syndicalisation ; la vitalité du débat interne ; le bilan de l'unification syndicale dix ans après la réunification allemande.

Quelle couverture contractuelle et représentative ?

Tout au long des années 1990, sur fond de crise économique et de l'emploi, de globalisation économique et de réunification allemande, la survie du système de la négociation collective suscite débats et polémiques². La convention collective

de branche, avec ses normes unifiées et un fort effet de diffusion d'un secteur économique à l'autre, semble en décalage croissant avec la nécessité d'une économie flexible, compétitive et qui traverse des mouvements de restructuration majeurs. Les employeurs semblent vouloir s'en détourner, quittant pour les uns les associations patronales pour échapper à l'effet contraignant des conventions collectives, cherchant pour les autres (surtout dans l'est de l'Allemagne, *cf. infra*) des solutions, au demeurant illégales, de contournement.

Le débat contradictoire sur la négociation collective traduit un changement de paradigme dans la décennie 1990. Il met ouvertement en question la pertinence d'un système porté jusque là par une adhésion sociétale évidente et dont les normes servaient de référence implicite y compris pour les entreprises non adhérentes aux organisations patronales.

Toutefois la plupart des protagonistes dans les camps syndical autant que patronal manifestent leur volonté de réforme d'un dispositif toujours considéré comme la pierre angulaire des relations professionnelles allemandes, et récusent l'idée du démantèlement. Une ingérence plus importante de l'Etat dans le domaine des relations professionnelles est une perspective que les acteurs professionnels ne chérissent guère.

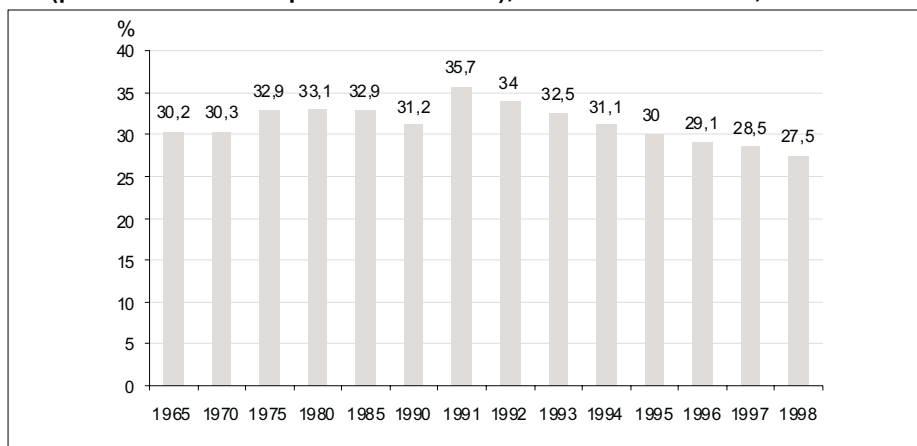
Si le climat contractuel s'est incontestablement durci, les performances quantitatives de l'autonomie contractuelle n'en semblent pas moins se maintenir à un bon niveau. La couverture contractuelle est

1. On a laissé de côté ici le débat entourant les processus de fusion syndicale, abordé dans un numéro récent de la *Chronique Internationale de l'IRES* (Adelheid Hege, « Deux négociations et une fusion : les grands syndicats en rang de bataille », n°64, mai 2000, pp.17-25).

2. Cf. Hege (2000a) ; voir aussi Adelheid Hege, « Décentralisation de la négociation collective, éléments d'un débat », *Chronique Internationale de l'IRES*, 51, mars 1998, pp.23-30.

ALLEMAGNE

Taux de syndicalisation
(part des adhérents parmi les salariés), fédérations du DGB, 1965-1998



1965-1990 : Allemagne de l'Ouest, à partir de 1991 : Allemagne réunifiée. La forte progression entre 1990 et 1991 est due à l'afflux de salariés est-allemands.

Source : DGB

« meilleure que sa réputation », tout comme l'état de la syndicalisation patronale, la fidélité des employeurs à l'égard de leur représentation collective s'avérant plus résistante que prévu (*Handelsblatt*, 1.9.2000). En 1999, 73 % des salariés ouest-allemands et 57 % de leurs homologues est-allemands sont couverts par une convention collective de branche ¹.

Dans les établissements et entreprises, les salariés allemands restent représentés par des élus majoritairement syndiqués. L'Allemagne fait partie des pays « duals » ; il n'y a pas de monopole syndical aux élections professionnelles. Dans l'ensemble, les syndicats du DGB n'ont pas trop de mal à défendre leur implantation au sein des *Betriebsräte* mais

n'en enregistrent pas moins un certain recul. A l'issue des élections de 1998, 75 % environ des élus des conseils d'établissements sont membres d'un syndicat du DGB, 3 % ont la carte d'un autre syndicat et 22 % n'ont pas d'affiliation syndicale. La syndicalisation des présidents (salariés) des instances dépasse 80 % (Hege 2000b).

Le recul de la syndicalisation

La syndicalisation des élus reste donc largement supérieure à celle des salariés qu'ils représentent. La syndicalisation de ces derniers devient un sujet d'inquiétude majeure pour les organisations syndicales : la décennie 1990 est celle de la dé-

1. Données IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Schäfer et Wahse, 2000). Les chercheurs de l'IAB supposent que le degré réel de couverture est plus importante parce que nombre d'entreprises appliquent la convention collective sans adhérer aux organisations patronales et donc sans être contraints de l'appliquer. L'IAB calcule un deuxième taux de couverture en ajoutant à la part des salariés couverts par une convention collective ceux dont les employeurs déclarent la prendre pour « référence ». On arrive alors à un taux de couverture qui concerne 86 % des salariés (68 % des établissements) en Allemagne de l'Ouest, et 73 % des salariés (55 % des établissements) dans l'ex-RDA.

Effectifs syndiqués : total DGB et plus grandes fédérations

	31.12.1990 ¹	31.12.1991	31.12.1994	31.12.1999
DGB	7 937 923	11 800 413	9 768 373	8 036 382
IG Metall	2 726 705	3 624 380	2 995 738	2 701 996 ²
ÖTV	1 252 599	2 138 317	1 877 651	1 526 891
IG Chemie	675 949	876 674	742 367	922 783 ³

1. Anciens Länder

2. Effectifs IG Metall après fusion avec le syndicat du textile en 1998

3. Effectifs d'IG BCE, issue d'une fusion en 1997 de trois fédérations du DGB : chimie, mines et cuir

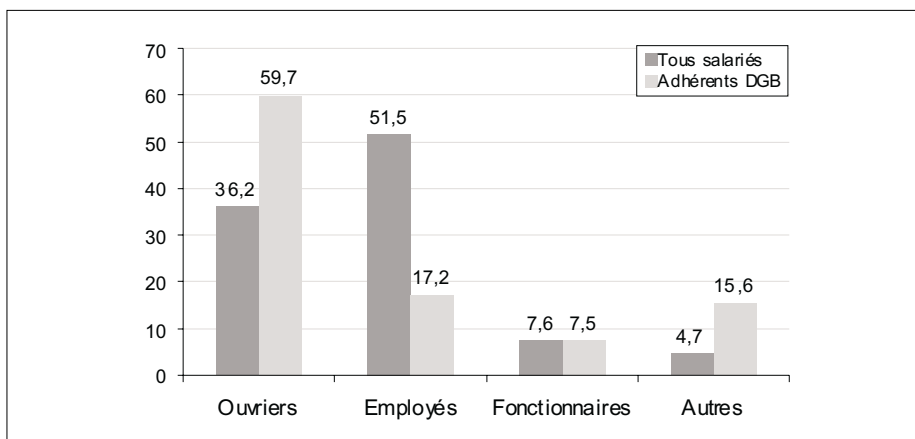
Source : DGB

syndicalisation. Dès 1992, le nombre d'adhérents diminue ; le taux de syndicalisation en progression sensible après l'unification allemande¹ retrouve en 1994 son niveau de 1970 sans pouvoir l'atteindre dans les années qui suivent (graphique p. 28). Les pertes sont plus importantes dans les nouveaux que dans les anciens Länder.

La sociologie de l'adhésion est un autre sujet de préoccupation. Historiquement elle est surdéterminée par les ou-

vriers qualifiés masculins. Les performances de recrutement du côté des femmes, des salariés jeunes et des employés restent durablement décevantes. Dans la mesure où ces groupes revendiquent une plus grande visibilité sociale, les syndicats risquent d'apparaître plus que par le passé comme les représentants de groupes minoritaires – au lieu de pouvoir compter sur la force intégratrice d'identités-phare dans lesquelles auparavant

Profil professionnel des salariés et des adhérents syndicaux du DGB, 1998, en %



Lecture : Les ouvriers représentent 36,2 % des salariés allemands et 59,7 % des adhérents

Catégorie « autres » : part des apprentis parmi la population des salariés ; part des chômeurs, apprentis, et retraités parmi les adhérents

Source : DGB, Statistisches Bundesamt, Institut der deutschen Wirtschaft

1. Cf. Udo Rehfeldt, « Moins de syndicats et moins de syndiqués », *Chronique Internationale de l'IRES*, 50, janvier 1998, pp.34-37.

ALLEMAGNE

« tout le monde », peu ou prou, était amené à se reconnaître ¹.

Le centre de recherche des associations patronales Institut der deutschen Wirtschaft trace un portrait extrêmement sévère de la représentativité syndicale, mettant en exergue le vieillissement des organisations syndicales désertées par les jeunes (dont la part a diminué de 14 % à moins de 7 % entre 1988 et 1998) et investies de plus en plus par les retraités (Pege 2000). Fin 1999, guère plus de 500 000 des quelque 8 millions de membres des syndicats du DGB ont moins de 25 ou de 30 ans ². IG Metall de son côté déclare avoir 21 % de retraités dans ses rangs (données 1998, *Direkt*, 7.1.1999). Si la fédération la plus emblématique du syndicalisme allemand enregistre des pertes d'adhérents dans toutes les catégories socio-professionnelles, les femmes ³ et les jeunes sont sur-représentés parmi ceux qui refusent de reprendre leur carte (-3,5 % respectivement en 1999 contre -2,6 % pour toutes les catégories d'adhérents et -2,3 % pour les hommes ; cf. Pege 2000).

Les difficultés de renouvellement des bases syndicales ont par ailleurs des retombées sur le corps des militants dans les structures syndicales, en décalage flagrant avec la structure d'âge des salariés représentés : 46 % des salariés de la métallurgie mais 9 % seulement des représentants syndicaux dans les unions locales ont moins de 35 ans, mais 71 % des seconds et 25%

des premiers appartiennent à la tranche d'âge des 45-54 ans ⁴.

Le débat d'idées en panne ?

Peser activement sur les termes du débat social est traditionnellement l'une des forces des syndicats du DGB et notamment de sa plus grande fédération, l'IG Metall. Il ne s'agit pas uniquement de positionner le syndicat comme un acteur incontournable sur la scène publique ; l'objectif activement recherché est d'entraîner dans le débat adhérents, militants, simples salariés de sorte que se trouve à la fois reconsolidée la cohésion interne de l'organisation et démontrée sa vitalité vers l'extérieur. Depuis le camouflet des grèves sauvages de la fin des années 1960, IG Metall se montre soucieuse de vérifier auprès de ses bases la force mobilisatrice des revendications et autres objectifs représentatifs qu'elle s'apprête à mettre en avant.

La bataille pour l'adhésion active aux idéaux de l'organisation et pour la construction de solidarités dans et au-delà du *membership* est un enjeu majeur – tant est vive la conscience que l'appareil lui-même fait pauvre figure s'il avance sans ses troupes. La bataille sur la réduction du temps de travail et la semaine de 35 heures menée avec acharnement dans les années 1980 reste emblématique de cette stratégie de persuasion, de mobilisation et d'unification. Face à des acteurs

1. Le profil d'IG Metall reflète encore nettement le poids des anciens bastions. Le taux de syndicalisation dans la métallurgie est de 32 % environ au total, mais cache d'importantes disparités. Presque 100 % des sidérurgistes et 80 % des travailleurs de l'automobile sont syndiqués, contre 10 % des salariés dans le secteur information/communication.

2. Les limites d'âge de la catégorie « jeunes » varient selon les fédérations.

3. IG Metall compte en 1998 18,1 % d'adhérentes. 30,49 % des membres des syndicats du DGB sont des femmes dont seulement deux fédérations (GEW, syndicat des enseignants et HBV, fédération du commerce, des banques et des assurances) ont une majorité d'adhérentes.

4. « IG Metall : Chance erst ab 45 ? », *Direkt, Der Info-Dienst der IG Metall*, 20.8.1997.

politiques et patronaux ouvertement hostiles, face à des salariés à l'origine peu convaincus et des homologues syndicaux sceptiques, IG Metall en a fait une revendication-phare du mouvement syndical, entraînant ses membres dans une des grèves les plus longues de l'histoire allemande (Hege 1998). Dans une conjoncture économique plus déprimée, l'introduction de la semaine de 4 jours chez Volkswagen en 1993 était une nouvelle manifestation de la capacité syndicale de créer de nouveaux repères dans le débat social.

La récession, la globalisation et les grands mouvements de restructuration productive sont souvent cités pour justifier une politique revendicative moins pugnace. Dans la deuxième moitié des années 1990, la direction d'IG Metall est à la recherche de nouvelles revendications-phare, avec des résultats modestes. La revendication de la semaine de 32 heures ne convainc pas réellement face aux difficultés de gestion des horaires flexibles et à un volume d'heures supplémentaires qui ne fléchit pas ; la convention collective de la métallurgie du début de l'an 2000 vient l'enterrer, qui reconduit la semaine de 35 heures.

La retraite à 60 ans est une autre proposition de ralliement à travers laquelle IG Metall cherche à bâtir un « pont entre les générations ». L'organisation finit par reconnaître que la revendication rencontre l'indifférence plus que l'enthousiasme des militants. Le compromis négocié avec le patronat de la métallurgie sur le temps partiel vieillesse n'est guère perçu comme une avancée significative ; le syndicat lui-même fait part des critiques voire de l'exaspération de ses mili-

tants de base, une polémique au sein des instances dirigeantes se répercute dans les journaux. La participation à l'Alliance pour l'emploi (*Bündnis für Arbeit*) est censée mettre en exergue la capacité de proposition et l'influence politique des organisations syndicales. Les voix discordantes tant au niveau de la direction que de la base d'IG Metall se multiplient, qui mettent en garde contre le risque de perte d'autonomie de la représentation des salariés et évaluent de façon critique le rapport entre les engagements et les résultats ; les faibles augmentations salariales de l'an 2000 sont souvent imputées à l'effet « disciplinant » du *Bündnis für Arbeit*¹.

Au début de l'été 2000, IG Metall lance le projet d'un « débat pour l'avenir » qui, au cours des deux années à venir doit largement impliquer les membres actuels et « potentiels », les élus et les permanents avant de déboucher sur un « manifeste » – et à terme sur un nouveau profil de l'organisation. Il s'agit de moderniser et de réformer un syndicat qui revendique sa puissance inaltérée : l'IG Metall qui reconnaît être « de plus en plus perçu de façon critique par des adhérents et ceux qui doivent le devenir » affirme la nécessité du changement : sur fond de globalisation, mobilité migratoire, *new economy*, processus accélérés de concentrations et de fusions ..., le syndicat ne peut se replier sur « les succès du présent et les acquis du passé » mais doit une nouvelle fois « engager sa réforme pour maintenir sa force et pour consolider son influence ». Un processus de discussion intense doit impliquer y compris les non adhérents, jeunes et employés dans les secteurs novateurs ; dans ce processus, le

1. Cf. Adelheid Hege, « Deux négociations et une fusion : les grands syndicats en rang de bataille », *Chronique Internationale de l'IRES*, 64, mai 2000, pp.17-25.

ALLEMAGNE

syndicat affiche la volonté de se mettre à l'écoute d'une base à retrouver, à consolider et à (re)conquérir, plutôt que de présenter des propositions, slogans et autres analyses « tous faits ».

Le syndicalisme est-allemand : pérennité des traditions et reproduction des déficits ouest-allemands

Dix ans après la réunification allemande, le processus de l'unification syndicale donne un éclairage particulièrement intéressant sur les capacités des syndicats allemands à reconstruire leur représentativité sociologique. Les membres est-allemands ne représentent pas seulement près d'un quart des effectifs syndiqués (22 % en 2000). On a aussi affaire à un cas, historiquement inédit, de transfert intégral d'un système de relations professionnelles sur une réalité sociale marquée par des conditions juridiques et sociologiques très différentes (Artus 1999).

Syndicalisation : les comportements se rapprochent

En Allemagne de l'Est, l'adhésion à une confédération syndicale unifiée constituait une norme sociale ¹. Après l'unification, une majorité des anciens membres du FDGB rejoint les fédérations du DGB, récusant l'offre des syndicats concurrents (DAG, CGB) qui pourtant ne ménagent pas leurs efforts d'implantation ². Le taux d'organisation est-allemand descend toutefois rapidement au-dessous de la barre de 50 %. Alors que dans les années 1990

les pertes du DGB sont relativement contenues en Allemagne de l'Ouest, elles sont bien plus sévères dans l'ex-RDA, surtout dans les premières années de crise suivant la réunification. Cette tendance va s'atténuer par la suite, de sorte que le taux de syndicalisation est-allemand de 30 % environ se situe désormais à proximité du taux ouest-allemand (DGB 2000).

Les structures sociologiques de l'adhésion tendent elles aussi à se rapprocher. En 1991, les nouveaux membres sont composés environ à égalité d'hommes et de femmes, d'ouvriers (ouvrières) et d'employé(e)s. Une érosion particulièrement forte du *membership* féminin et employé intervient par la suite. Les pratiques représentatives du DGB jouent sans doute un rôle ; ses syndicats s'activent sans grande conviction contre l'exclusion massive des femmes du marché du travail est-allemand. L'écart entre la syndicalisation des salariées est et ouest-allemandes n'en reste pas moins significatif. Plus que leurs consœurs de l'Ouest, les salariées est-allemandes s'acharnent à défendre leur présence sur le marché du travail – et sont simultanément bien plus nombreuses à adhérer aux organisations syndicales. Leur part dans la population active de l'ex-RDA est de 44 % en 1998 (39,2 % pour l'ex-RFA) alors même que 45 % des salariées est-allemandes sont syndiquées (contre 30 % des salariées de l'Ouest).

La dissolution de la norme sociale de l'adhésion syndicale renvoie avant tout à l'expérience de crise ainsi qu'à la perception des stratégies syndicales. L'explosion du chômage agit comme un

-
1. En RDA, plus de 90 % des salariés étaient membres du FDGB.
 2. Dans la deuxième moitié des années 1990, les fédérations du CGB se présentent comme une force négociatrice concurrente face aux syndicats du DGB. Ce nouveau statut contractuel paraît toutefois davantage concédé par la partie patronale qu'il ne se fonde sur les performances sur le plan notamment de l'adhésion.

catallyseur important. On observe, sans surprise, des taux de syndicalisation toujours élevés dans les établissements moins concernés par la réduction des effectifs et dans les sites ayant bénéficié d'une intervention syndicale efficace. Ainsi les traditions syndicales se maintiennent dans les fleurons de l'industrie est-allemande qui ont été privatisés relativement rapidement et efficacement, ainsi que là où salariés, conseil d'établissement et direction d'établissement avaient collectivement mené la bataille pour la préservation du site. La rupture des traditions syndicales caractérise par contre les entreprises nouvellement créées dont les salariés ont quasiment tous traversé une période de chômage. Les créations d'entreprises se sont souvent accompagnées de processus de sélection sévères, le recrutement des salariés tenant compte non seulement de la qualification mais aussi de la « fiabilité » de ces anciens chômeurs. L'implantation syndicale s'avère ainsi particulièrement difficile dans les établissements-pilote de grands groupes dont la situation économique semble *a priori* faciliter une représentation efficace.

L'importance numérique des petites entreprises avec moins de 100 salariés (qui emploient en 1999 63 % des salariés contre 54 % en Allemagne de l'Ouest ; Schäfer et Wahse 2000) vient compliquer l'implantation syndicale. Les petites entreprises sont souvent nées par externalisation ou à la suite d'une vague de licenciements, ce qui favorise la rupture des traditions syndicales. Les syndicats est-allemands ne disposent guère des ressources nécessaires pour le suivi de ces pe-

tites unités de sorte qu'il existe un évident déficit représentatif dans ce domaine.

Une relation passive entre les membres et leur organisation

L'unification syndicale se construit à partir de deux traditions d'adhésion dissemblables. L'adhésion au FDGB ne signifiait guère plus que le droit d'accès à certaines prestations sociales. Organisation de masse intégrée dans l'Etat, le FDGB n'avait guère besoin de la participation active des membres, de structures de débat interne voire de la mobilisation de ses adhérents – à la grande différence du DGB dont la pérennité et le pouvoir dépendent étroitement de l'identification des adhérents avec les normes de leur représentation collective. Dix ans après la réunification, les adhérents est-allemands (encore plus que les adhérents ouest-allemands) semblent continuer de percevoir le lien syndical comme une relation passive de service et de protection et non pas comme une relation représentative active fondée sur des processus de discussion et de médiation. Plusieurs enquêtes (Boll 1997, Mickler *et al.* 1995) montrent que les adhérents est-allemands entretiennent une relation plus distancée à l'égard de leur organisation syndicale que leurs homologues dans les anciens Länder¹. IG Metall notamment se montre préoccupé par le fait que même ses groupes-noyaux traditionnels (par exemple les ouvriers qualifiés du secteur automobile) entretiennent une relation essentiellement passive avec leur syndicat.

Les élus en attente de services

Les élus des conseils d'établissement (*Betriebsräte*) agissent traditionnellement comme un lien important entre l'organi-

1. 51 % des adhérents et 71,8 % des adhérentes en Saxe affirment ne jamais s'identifier publiquement à IG Metall (Boll 1997, 202sq.)

ALLEMAGNE

sation syndicale et ses bases potentielles. Formellement, le système (ouest-allemand) de représentation s'est greffé sans problèmes particuliers sur la réalité est-allemande. Un tissu dense de conseils d'établissements a été établi, dont les élus sont majoritairement des syndicalistes (Rudolph/Wassermann 1996, 156 sq ; Hege 2000b). Mais on constate que le lien des élus avec leurs syndicats est dans la plupart des cas « utilitaire au lieu d'être politico-affectif » (Kädtler *et al.*, 1997, 205). Plus fortement qu'en Allemagne de l'Ouest, les élus des *Betriebsräte* se comprennent comme une représentation uniquement locale, étrangère aux politiques syndicales externes. Ils mettent en exergue leur monopole de représentation au niveau local et la non-légalité de la présence syndicale dans l'établissement. A la différence de leurs homologues ouest-allemands, la plupart des représentants est-allemands insistent sur la séparation formelle entre représentation des salariés dans l'établissement et représentation syndicale. Peu motivés pour prendre en charge des tâches syndicales dans l'établissement (la promotion de l'adhésion par exemple), ils tendent à désertier les réunions syndicales. Les permanents syndicaux relèvent une faible participation aux formations ainsi qu'une certaine réticence à s'impliquer dans le débat syndical. Il n'est pas rare que les élus limitent leur participation au vote plus ou moins formel de décisions dans lesquelles ils ne se reconnaissent guère – et qu'ils se gardent souvent de mettre en œuvre dans « leur » établissement.

La distance sinon la déconnexion des élus syndiqués à l'égard des normes et stratégies de l'organisation collective se manifeste aussi dans la déviation massive à l'égard des normes contractuelles (Artus 1999, Artus *et al.* 2000). L'aban-

don sans résistance notable des normes inscrites dans les conventions collectives trouve son origine d'une part dans une forte identification avec l'entreprise et d'autre part dans une situation de faiblesse des élus. Nombre d'entre eux donnent une priorité absolue au maintien des emplois, objectif auquel ils sacrifient tant les revendications matérielles de court terme que les objectifs stratégiques syndicaux. Amenés de gré ou de force à sacrifier les normes négociées par les syndicats au « bien-être de l'établissement », les élus ont tendance à reprocher à la politique contractuelle syndicale son côté « irréaliste » et « loin du terrain ».

Conscients de leur propre faiblesse, les élus n'en apprécient pas moins l'offre d'aide et de protection des syndicats. Le processus de médiation des intérêts entre l'organisation et ses membres reste toutefois précaire : peu impliqués dans le débat intra-syndical, les élus continuent de ne guère s'identifier avec les perspectives et stratégies collectives. Des perspectives de création de solidarités collectives restent incertaines.

Représentativité institutionnelle versus représentativité sociologique

Le bilan de l'unification syndicale est donc mitigé. Sur le plan strictement formel, tant le processus d'intégration des adhérents est-allemands que le maintien de structures syndicales unifiées au niveau des branches constituent une réussite indéniable. Sur un plan plus qualitatif, les relations passives des adhérents à l'organisation et l'absence d'une participation active au débat syndical suscitent des inquiétudes ; d'autant plus qu'il ne s'agit sans doute pas d'une simple séquelle du régime FDGB mais aussi de l'effet de dix années de politique syndicale sous l'égide du DGB, durant lesquelles les salariés

SOUS LE SIGNE DU DESENCHANEMENT ?

est-allemands n'ont guère trouvé d'occasions de vivre et « d'apprendre » le lien qui existe entre une politique syndicale efficace et une implication active des adhérents. L'effondrement de l'économie et des statuts salariaux ont souvent été subis de façon passive, donnant cours à un sentiment d'impuissance et d'individualisation. Si on n'enregistre guère de manifestations ouvertes de mécontentement à l'égard des organisations syndicales, la capacité de discussion et de contrainte des syndicats sur leurs bases et, partant, leur capacité de pression sur leurs interlocuteurs externes, restent incertaines. En tant qu'organisations collectives de défense et de médiation des intérêts, on peut donc parler tout au plus d'une représentativité limitée.

L'audience sociale des organisations syndicales allemandes reste considérable ; leur légitimité d'acteur central dans le dispositif de l'autonomie contractuelle ne leur est guère disputée. Le cœur du système de l'autonomie contractuelle, la convention collective de branche, provoque un débat contradictoire à la fin du siècle mais traduit une capacité normative toujours importante des acteurs professionnels. Les difficultés que traversent les organisations syndicales dans la redéfinition du lien avec leurs bases – et que l'on a analysées ici à travers quelques champs exemplaires – n'en pointent pas moins les fissures d'un pouvoir représentatif qui, moins qu'auparavant, peut compter sur son statut sociétal et sa capacité de mobilisation de bataillons syndicaux toujours impressionnants, pour refonder sa légitimité de représentant.

Sources :

- Artus, I. (1999), « A l'Est, un paysage contractuel fragile », in: *Chronique Internationale de l'IRES*, 57, mars, pp.13-19.
- Artus, I./Sterkel, G./Schmidt, R. (2000), *Brüchige Tarifrealität. Der schleichende Bedeutungsverlust tariflicher Normen in der ostdeutschen Industrie*, Berlin, Sigma.
- Boll, B. (1997), *Organisation und Akzeptanz. Eine empirische Analyse der IG Metall im Transformationsprozeß Ostdeutschlands*, Opladen.
- DGB Bundesvorstand/Abteilung Organisation (2000), *Materialien zur Mitgliederentwicklung der DGB-Gewerkschaften 1997-1998*, zusammengestellt und kommentiert von Klaus Löhrein, Berlin.
- Hege, A. (1998), « Allemagne : 35 heures et moins », *Chronique Internationale de l'IRES*, 54, sept., pp.9-20.
- Hege, A. (2000a), « La négociation collective en Allemagne à l'heure de l'Union monétaire », pp.41-83 in P. Pochet (ed), *Union monétaire et négociations collectives en Europe*, Bruxelles, Bern, Berlin, PIE-Peter Lang.
- Hege, A. (2000b), « Allemagne : Représentation des salariés dans l'établissement, bilan d'étape de fin de siècle », *Chronique Internationale de l'IRES*, 62, janvier, pp.12-19.
- Kädtler, J./Kottwitz, G./Weinert, R. (1997), *Betriebsräte in Ostdeutschland*, Opladen.
- Maurice M., F. Sellier, J.S. Silvestre (1982), *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne : essai d'analyse sociétale*, Paris, PUF.
- Mickler, O., Engelhard, N., Lungwitz, R., Walker, B. (1996), *Nach der Trabi-Ära: Arbeiten in schlanken Fabriken. Modernisierung der ostdeutschen Autoindustrie*, Berlin, Sigma.
- Pege, W. (2000), „Einheitsgewerkschaft – ein Auslaufmodell“, *IW Gewerkschaftsreport*, 1, pp.3-23.
- Rudolph, W. et W. Wassermann (1996), *Betriebsräte im Wandel. Aktuelle Entwicklungsprobleme gewerkschaftlicher Betriebspolitik im Spiegel der Betriebsratswahlen*, Münster.
- Schäfer, R. et J. Wahse, J. (2000), *Konsolidierung der Wirtschaft bei weiterhin angespanntem Arbeitsmarkt. Ergebnisse der vierten Welle des IAB-Betriebspanels Ost 1999*, IAB Werkstattbericht Nr.6/5.5.2000, Nürnberg.
- Zachert, U. (1991), *Die Wirkung des Tarifvertrags in der Krise*, Baden-Baden, Nomos.