

Allemagne

IG Metall, les chemins de l'innovation Formation continue dans l'entreprise, 5000 emplois à 5000 marks chez Volkswagen, fonds de pension de la métallurgie

Adelheid HEGE

Au cours de l'année 2001 le syndicat de la métallurgie IG Metall est amené à innover sur plusieurs terrains. Sa fédération du Bade-Wurtemberg est à l'initiative d'une convention collective sur la formation continue dans les entreprises. Celle de Basse-Saxe doit répondre à une proposition du groupe Volkswagen concernant la création de 5000 nouveaux postes de travail à un tarif inférieur à la convention d'entreprise ; la négociation marquée par quelques crispations et rebondissements débouche sur un accord en août. La réforme du système allemand des retraites, critiquée par les syndicats, crée une nouvelle donne pour les retraites d'entreprise : pour compenser la baisse des prestations du système de l'assurance retraite légale, un système de prévoyance individuelle par capitalisation est mis en place, qui bénéficie de subventions publiques. IG Metall et l'organisation patronale de la métallurgie Gesamtmetall n'attendent pas le vote de la réforme par le Parlement pour ouvrir les négociations sur la création d'un fonds de retraite de branche (« *Metallrente* »).

Le droit des salariés au maintien des qualifications professionnelles

La fédération IG Metall du Bade-Wurtemberg est connue pour ses stratégies souvent offensives en matière de négociation collective. Un cinquième environ des 2,7 millions de membres d'IG Metall se trouve dans cette région qui est aussi le berceau d'entreprises emblématiques de la métallurgie (Daimler Chrysler, Bosch) et qui a coutume d'envoyer un contingent de représentants particulièrement nourri dans les états-majors syndicaux et patronaux (parmi lesquels les présidents actuels d'IG Metall et de la BDA, association des employeurs allemands).

La métallurgie régionale dispose d'une convention collective déjà ancienne sur la formation professionnelle continue ; aux termes de cette dernière les entreprises sont tenues d'élaborer des plans de formation et de requalification pour leurs personnels. L'engagement toutefois reste souvent lettre morte. IG Metall invite donc début 2001 Gesamtmetall à ouvrir de nouvelles négociations sur le

ALLEMAGNE

droit des salariés à la formation professionnelle continue et dénonce la convention en vigueur.

Pour donner plus de poids à ses arguments, IG Metall s'appuie sur les résultats d'une enquête menée auprès de 400 entreprises. Les syndicalistes interviewés soulignent l'insuffisance des plans de formation ; la remise à niveau des connaissances face aux évolutions technologiques et à la réorganisation du travail relève dans nombre d'entreprises, notamment petites et moyennes, d'une simple proclamation d'intention. Quand elle a lieu, la formation continue obéit à des critères hautement sélectifs. IG Metall incrimine la « hiérarchisation » de la formation continue dont sont quasiment exclus les salariés faiblement qualifiés ; en-dessous du niveau de l'ouvrier qualifié (*Facharbeiter*), les possibilités d'accès à des formations de requalification sont presque inexistantes. Cette situation semble d'autant plus « désastreuse » à IG Metall que la branche connaît une pénurie importante de main-d'œuvre qualifiée. Pour le syndicat il s'agit avant tout de mettre en échec la prétention patronale de décider unilatéralement « qui participe, quand et où, à quel type de formation ».

Gesamtmetall, réticente, met en avant l'effort de formation d'ores et déjà fourni. Les entreprises allemandes dépensent 3,5 milliards d'euros par an pour la formation continue (soit 1000 euros en moyenne par salarié) ; 80 % des coûts sont pris en charge par les entreprises. Six entreprises de la métallurgie sur dix organisent la formation exclusivement pendant le temps de travail, quatre sur dix demandent à leurs salariés d'y consacrer, entièrement ou pour partie, du temps hors travail. Si

l'organisation patronale insiste sur la libre initiative des entreprises en la matière, qui ne saurait être restreinte par des directives de branche, elle ne minimise pas l'enjeu. Elle admet que les PME n'ont pas recours à la formation de façon systématique et que la formation continue qui devrait prolonger une formation professionnelle initiale de bon niveau (l'apprentissage) fait, dans l'ensemble, figure de parent pauvre.

Gesamtmetall note avec un certain soulagement que le syndicat n'entend pas chiffrer (en temps ou en coûts) le droit individuel des salariés à la formation continue. Pour IG Metall l'enjeu n'est pas de créer des contraintes uniformes, mais bien de permettre aux salariés de jouer un rôle actif dans l'évaluation de leurs propres besoins de formation et de requalification.

Derrière le débat sur la qualification professionnelle se joue aussi une bataille sur les priorités de l'action syndicale. Le président régional d'IG Metall, Berthold Huber, est un successeur possible à la tête du syndicat allemand de la métallurgie, après le départ du président actuel, Klaus Zwickel, en automne 2003. La négociation sur la formation professionnelle permet à ses yeux de valider la pertinence d'une « politique conventionnelle qualitative » qui rompt avec l'idée réductrice selon laquelle le syndicat est avant tout une « machine à salaires » : « Je ne peux croire que la mission d'IG Metall ne consiste qu'à arracher 0,1 ou 0,3 % de salaire en plus. La mission est aussi de tracer les contours de la société du travail moderne et de savoir quelles perspectives et quels droits nous serons en mesure de proposer aux salariés »¹. Les négocia-

1. Bertold Huber dans une interview avec la *Süddeutsche Zeitung*, 21 mai 2001.

tions avec Gesamtmetall qui s'ouvrent en avril 2001 s'accompagnent de grèves d'avertissement, comme pour montrer que les salariés (des grandes et parfois des moyennes entreprises) se mobilisent aussi pour des enjeux non salariaux.

Les groupes cibles : salariés vieillissants, travailleurs peu qualifiés

Un compromis est trouvé à la mi-juin. La nouvelle convention collective s'organise autour du droit du salarié à l'entretien régulier avec sa hiérarchie sur ses besoins en matière de qualification (*Qualifizierungsbedarf*). L'entretien a lieu une fois par an si un accord d'établissement ne fixe pas d'autres règles. Le relevé des besoins individuels de qualification doit obligatoirement déboucher sur des actions de formation, elles aussi discutées entre le salarié et ses supérieurs hiérarchiques. En cas de désaccord sur le diagnostic des besoins ou sur les mesures de formation envisagées, il est fait appel à l'arbitrage. Celui-ci est rendu par une commission paritaire dans des établissements de plus de 300 salariés et relève de la négociation entre l'employeur et le conseil d'établissement (*Betriebsrat*) dans des sites plus petits. Si le conflit ne peut être résolu au niveau de l'établissement, une agence pour la promotion de la

formation professionnelle continue (Agentur zur Förderung der beruflichen Weiterbildung) aura à régler le litige ; son institution est prévue par la convention collective.

Le relevé des besoins de qualification (qui doit être documenté et contresigné par le salarié) assigne trois finalités différentes à la formation continue prise en charge par l'employeur et dispensée du-
rant le temps de travail. La « formation d'adaptation » est l'instrument traditionnellement mobilisé lors d'un changement de poste ou de travail. La « formation en vue de la préservation des qualifications » (*Erhaltungsqualifizierung*) vise à mettre à niveau les compétences professionnelles, techniques et sociales dans des champs professionnels qui ne cessent d'évoluer. Les salariés vieillissants sont un groupe cible, qui doivent être mis en état de se (ré)approprier y compris les « connaissances professionnelles de base » telles qu'elles sont enseignées aux jeunes apprentis. Il s'agit ainsi d'aller à l'encontre de « la tendance à la dévalorisation rampante de la formation professionnelle initiale » (Huber et Hofmann, 2001 : 465). La « formation en vue du développement professionnel » prépare enfin à une promotion future à des postes de travail plus qualifiés. Les salariés à bas niveau de qualification sont particulièrement visés ; la convention prévoit que les salariés dont les postes ouvrent peu de perspectives d'évolution (travail à la chaîne) se voient proposer en priorité des postes vacants plus gratifiants ou plus qualifiés. Ils sont aussi destinataires de plans de formation spécifiques que les employeurs et les conseils d'établissements sont invités à mettre en œuvre.

formation professionnelle continue (Agentur zur Förderung der beruflichen Weiterbildung) aura à régler le litige ; son institution est prévue par la convention collective.

Le relevé des besoins de qualification (qui doit être documenté et contresigné par le salarié) assigne trois finalités différentes à la formation continue prise en charge par l'employeur et dispensée du-

Les signataires de la convention collective ont conscience que l'application concrète des nouvelles règles dépendra pour beaucoup des actions de promotion et de suivi développées notamment à l'intention des acteurs dans les petites entreprises. Cette tâche est confiée à la future « agence pour la promotion de la formation professionnelle continue » à composition paritaire. Celle-ci assurera une

ALLEMAGNE

activité de conseil auprès des employeurs et des conseils d'établissement ; elle interviendra dans le développement de programmes de formation propres à la branche ainsi que dans l'évaluation de la qualité de la formation continue dispensée dans les entreprises.

La détermination des « besoins de qualification » des salariés selon des critères qualitatifs et non pas quantitatifs rend, dans l'analyse d'IG Metall, plutôt complexe la mise en œuvre de la convention par les acteurs dans les entreprises. La fédération régionale qui n'est pas sûre d'être suivie ailleurs en Allemagne y voit une chance plutôt qu'un écueil : une application vigilante et intelligente du texte collectif enrichit l'action des représentants des salariés sur le terrain ; ils y trouvent une occasion de montrer pratiquement aux salariés que la régulation collective sert bien leurs aspirations individuelles.

Volkswagen et la formule 5000 x 5000

La proposition du groupe Volkswagen de créer au berceau même de l'entreprise, à Wolfsburg en Allemagne, « 5000 emplois rémunérés 5000 marks » pour produire à partir de 2002 un nouveau type de monospace débouche sur une négociation tumultueuse. Elle esquisse une alternative sans appel : le groupe est prêt à créer de nouveaux emplois en Allemagne, à condition que syndicat et représentants élus consentent à des conditions contractuelles moins favorables que celles qui s'appliquent aux salariés en place – mais l'employeur n'hésitera pas en cas de refus à créer ces postes dans des pays aux coûts salariaux nettement moins élevés.

Pour l'IG Metall régionale et le conseil d'établissement du groupe, l'offre de Volkswagen est faite d'ombres et de

lumières, les promesses d'acquis côtoyant de près les signes annonciateurs de concessions peut-être irréversibles. Côté lumière il y a la promesse d'embauche de chômeurs de longue durée en grand nombre et de mise en œuvre à leur intention de programmes de qualification de haut niveau. Volkswagen entend sélectionner des salariés faiblement qualifiés selon les critères de leur motivation, vivacité, affinité avec la chose automobile ... sans se préoccuper des qualifications formelles. Une formation maison étendue leur permettra par la suite d'accéder au niveau d'ouvrier confirmé, améliorant ainsi leur mobilité sur les marchés du travail externes.

La suspension de la convention d'entreprise pour ces salariés constitue à l'évidence le point (très) noir de la proposition. Le projet présenté au syndicat et aux élus prévoit pour les salariés nouvellement embauchés des rémunérations moindres – ce que le temps important consacré à la formation peut éventuellement justifier y compris du point de vue syndical – mais, surtout, des normes fortement dérogatoires en matière de temps de travail. Le temps de travail serait entièrement flexibilisé et le lien entre durée du travail et salaire, rompu. Les horaires quotidiens et hebdomadaires se détermineraient en fonction des seuls objectifs de production eux-mêmes définis par la demande, le nouveau site se voyant confier la production de masse de véhicules à zéro défaut livrés aux clients quasiment sans temps d'attente¹. Ainsi le temps de travail hebdomadaire pourrait atteindre la durée légale moyenne de 48 heures réparties sur six jours – alors même que la convention d'entreprise du groupe fixe, elle, la durée du travail à 28,8

heures par semaine réparties sur quatre jours².

Les acteurs syndicaux locaux et régionaux n'en jugent pas moins négociable l'offre qui leur est soumise et qu'ils entendent faire évoluer. La direction nationale d'IG Metall est plus réticente : elle redoute l'effet boule de neige susceptible de contribuer à une érosion généralisée du système contractuel. Elle ne méconnaît pas pour autant le risque d'un rejet de l'offre de Volkswagen, qui consoliderait son image de représentante des seuls *insiders* sur le marché du travail, munis d'emplois bien payés³. Les présidents des conseils d'établissements des autres firmes automobiles sont également fort critiques ; la suppression radicale de tous les avantages maison (primes, pauses etc.) pourrait faire figure de précédent susceptible de fragiliser les systèmes de normes en vigueur dans leurs propres entreprises.

La direction d'IG Metall et le groupe Volkswagen évaluent différemment la situation salariale des travailleurs sous le régime 5000x5000. Pour IG Metall, ces derniers devront s'attendre à une rémunération inférieure de plus de 40 % par rap-

port à la convention d'entreprise (sur une base de 35 heures hebdomadaires), situation que le syndicat qualifie de « *dumping salarial* ». La direction du groupe de son côté estime les salaires proposés supérieurs à la convention de branche régionale de la Basse-Saxe (moins généreuse, il est vrai, que la convention Volkswagen)⁴.

La définition des futurs postes de travail constitue un autre point de litige. Pour IG Metall, l'approche Volkswagen représente une régression sociale majeure dans la mesure où elle transfère le risque entrepreneurial au salarié individuel (temps de production, qualité, logistique ...).

Alors même que les négociations se poursuivent, le président d'IG Metall, Klaus Zwickel annonce au mois de juin l'échec de l'opération. « Les revendications de Volkswagen vont trop loin et sont inacceptables pour le syndicat ». Les négociateurs syndicaux locaux sont pris de court et sentent leurs positions minées. « Nous n'avons jamais chez Volkswagen négocié un accord dont nous aurions pu avoir honte par la suite », affirme, quelque peu agacé, le président du comité

d e

1. La longueur des délais de livraison est considérée comme un handicap concurrentiel majeur de la marque allemande.
2. Aux termes de la convention Volkswagen, le temps de travail peut varier entre 28,8 et 38,8 heures par semaine, la moyenne des 28,8 heures devant être atteinte sur l'année. Sur l'accord Volkswagen introduisant la semaine de quatre jours on peut se rapporter aux articles parus dans la *Chronique Internationale de l'IRES* : Adelheid Hege, « L'emploi d'abord : la semaine de 4 jours chez Volkswagen », 26, janvier 1994, pp.12-15 ; « Le deuxième accord Volkswagen sur l'emploi », 37, novembre 1995, pp.27-29.
3. On estime que les salaires versés chez Volkswagen sont de 20 % supérieurs à la norme de branche.
4. Rappelons que Volkswagen occupe une place à part dans le monde patronal allemand : contrairement aux autres constructeurs automobile, le groupe n'est pas membre de l'organisation patronale et n'est pas de ce fait lié par la convention collective de branche. Il n'en mène pas moins une politique sociale pro-syndicale face à un salariat syndiqué à plus de 80 %. Les avantages maison sont considérables mais continuent d'être révisés à la baisse. Les négociations avec l'IG Metall régionale et le conseil d'établissement du groupe (sous le patronage du Land actionnaire) font fréquemment figure de laboratoire social (cf. les accords Volkswagen précités sur la semaine de quatre jours).

ALLEMAGNE

groupe (*Konzernbetriebsrat*) qui pousse à la reprise des négociations. La presse critique vivement le verdict d'IG Metall qui ne « laisse aucune chance aux chômeurs », est sous-tendu par des enjeux politiques (la bataille pour la succession à la tête du syndicat de la métallurgie) et se soumet au diktat des présidents hyper-puissants des conseils d'établissement des grandes firmes automobiles. Le chancelier Schröder, ancien ministre-président du Land de Basse-Saxe, s'empresse de rappeler les acteurs à la raison ... et à la reprise du dialogue, s'assurant au passage que les négociateurs syndicaux locaux ne prennent pas trop de distances à l'égard de leur centrale.

Le compromis

Un nouveau round de négociations débouche fin août sur un compromis. Une convention d'entreprise est signée avec l'IG Metall régionale ; elle entre en vigueur le 25 septembre 2001 et a une durée de trois ans et demi.

L'accord prévoit l'embauche de 3500 chômeurs par la société « Auto 5000 GmbH » créée à Wolfsburg et spécialisée dans la production de monospaces de type Golf. La nouvelle société n'est pas couverte par la convention d'entreprise de Volkswagen . Les chômeurs sélectionnés en coopération avec l'agence locale pour l'emploi bénéficient d'un contrat de qualification de six mois avant d'être embauchés en CDI (et non en CDD de trois ans comme initialement prévu). Le

ultérieurement 1500 autres emplois sur le site de Hanovre.

Les normes concernant les salaires et le temps de travail se trouvent « adoucies » par rapport aux propositions initiales du groupe. La formation professionnelle occupe une place importante dans la convention. Trois phases se succèdent : après un stage de trois mois précédant l'embauche, organisé par l'agence pour l'emploi, les nouveaux salariés 5000x5000 bénéficient pendant la période de qualification de six mois d'une formation aux métiers de l'automobile. Trois heures par semaine en moyenne seront ensuite consacrées à la formation professionnelle, organisée pour moitié pendant et pour moitié en dehors du temps de travail. Contenu et méthodes des formations sont co-décidés avec les représentants du personnel. La formation continue constitue un droit mais aussi une obligation pour les salariés.

Le salaire moyen brut est de 4500 marks par mois en moyenne (4000 marks durant la période de qualification) auxquels s'ajoute une prime de 500 marks au minimum qui rémunère le travail de nuit occasionnel et se substitue aux primes traditionnelles de congés payés et de Noël. Des primes de performance individuelle s'y ajouteront, ainsi qu'un système de participation aux bénéfices.

Contre les *desiderata* de l'employeur, la durée du travail hebdomadaire moyenne est fixée à 35 heures, mais peut s'élever à 42 heures à l'occasion des équipes du samedi. Les heures supplémentaires sont versées dans un compte épargne

groupe se réserve la possibilité de créer

temps limité à 200 heures par an. Si des retards de production ou des défauts de

qualité sont imputables au salarié, celui-ci verra s'allonger sa durée du travail en conséquence sans compensation financière.

Un passage particulier est réservé dans la convention à l'organisation du travail qui laisse un espace de codétermination important aux élus. L'employeur ne peut modifier de façon unilatérale une organisation qui privilégie le travail en groupe et est conçue de manière à ce qu'il « ne soit demandé ni trop, ni trop peu » à des salariés qui se voient confier des tâches « diversifiées et exécutées de bout en bout afin de développer leurs connaissances et leurs compétences » (Meine et Schwitzer, 2001 : 581).

Le compromis est évalué positivement tant du côté syndical que patronal. La garantie d'alignement des salaires sur la grille conventionnelle régionale (Basse-Saxe) est un gage donné au syndicat ; les salariés embauchés sont classés dans la catégorie qui précède immédiatement le niveau de l'ouvrier qualifié. Parmi les acquis qui pourraient faire école, le négociateur régional d'IG Metall, Hartmut Meine, cite le dispositif ambitieux de formation professionnelle ainsi que l'organisation du travail novatrice qui renonce à un système hiérarchique élaboré. A ses yeux, le syndicat a montré qu'il voulait et pouvait « utiliser la convention collective pour faire recruter des chômeurs de faible niveau de qualification ».

Volkswagen reconnaît avoir signé un accord moins « révolutionnaire » que souhaité, mais met en avant les économies en termes de coûts salariaux (-20% par rapport à la convention d'entreprise). La déconnexion, bien que partielle, de la rémunération et de la durée du travail constitue pour la direction un fait novateur et positif. Les salariés portent la responsa-

bilité du rendement et de la qualité et doivent corriger les défauts de qualité même si cela les oblige à prolonger leur présence sur les lieux de travail. Seuls les problèmes de production imputables à l'entreprise donnent lieu à une compensation en termes de rémunération ou de temps libre.

Le fonds de pension des métallurgistes

IG Metall et Gesamtmetall n'avaient pas de divergences fondamentales à surmonter pour négocier l'institution d'un fonds de pension propre à la métallurgie au moment même où la réforme du système allemand des retraites était près d'aboutir. Bien que critique à l'égard de l'introduction d'un dispositif de retraite par capitalisation qui doit compléter désormais un système par répartition moins généreux (Veil, 2001a ; Veil, 2001b), IG Metall, à l'instar d'autres fédérations du DGB (chimie, construction), n'entendait pas abandonner aux institutions financières la gestion, lucrative, de la prévoyance individuelle. La création par voie contractuelle d'un fonds de pension devait aussi lui fournir l'occasion d'étoffer la légitimité de la convention collective de branche. Les employeurs de la métallurgie y voyaient, eux, un levier opportun pour fidéliser les salariés dans un contexte de concurrence accrue pour la main-d'œuvre qualifiée.

La réforme du système des retraites pourrait en effet donner un nouvel essor à la retraite d'entreprise. Alors même que les grands groupes disposent traditionnellement de leurs propres systèmes de prévoyance (*Betriebsrente*), la « retraite conventionnelle » (*Tarifrente*) couvrant la branche entière donne la possibilité y compris aux petites et moyennes entreprises de proposer une prévoyance vieil-

ALLEMAGNE

lesse à leurs salariés. Un atout majeur du dispositif conventionnel est de fonctionner avec de faibles frais de gestion et de permettre aux salariés de préserver l'intégralité de leurs droits en cas de changement d'entreprise pour peu qu'ils restent dans la branche.

En septembre 2001, les acteurs concluent un accord couvrant les 3,6 millions de salariés de la métallurgie. La branche se dote de son propre fonds de pension fièrement appelé « prévoyance vieillesse métallurgie – une institution commune d'IG Metall et de Gesamtmetall ». Ils adoptent simultanément une convention collective dans laquelle sont fixées les règles concernant l'affectation de certains éléments du salaire à la constitution d'une épargne retraite individuelle. La réforme de 2001 permet en effet aux salariés de « reconvertir » jusqu'à 4 % du salaire brut en cotisations de retraite exonérées d'impôt et de charges sociales dès lors qu'une convention collective ouvre la voie. Les employeurs de la métallurgie sont désormais obligés de soumettre à leurs salariés une offre dans ce sens. Parmi les éléments du salaire susceptibles d'être affectés à l'épargne retraite figurent diverses primes (de participation, de congés payés, destinées à formation d'un patrimoine, etc.). Contrairement aux revendications syndicales, les employeurs ne sont pas mis à contribution pour la prévoyance individuelle des salariés ; IG Metall avait demandé que tout au moins les économies réalisées sur le plan des charges sociales patronales soient versées dans le fonds de pension .

Les employeurs restent libres de choisir le dispositif qui leur permet de s'affranchir des obligations découlant de la convention collective, mais doivent proposer au moins un dispositif donnant lieu

à subvention étatique . Ils peuvent adapter un régime d'entreprise existant ou en créer un nouveau et ils peuvent conclure un accord collectif avec le conseil d'établissement pour retenir un dispositif offert sur le marché par une institution financière . Mais en l'absence soit d'une offre patronale, soit d'un accord conclu entre les acteurs d'entreprise, la prévoyance individuelle des salariés est assurée par le fonds de pension IG Metall et Gesamtmetall.

IG Metall et Gesamtmetall créent à cette fin une société sous forme de GmbH avec siège à Berlin (voir graphique). Les deux partenaires y sont représentés par un gérant respectivement ; IG Metall a nommé à ce poste son responsable du secteur de la négociation collective. L'exploitation du fonds est confiée à un ou plusieurs opérateurs sélectionnés à la suite d'un appel d'offre ; les acteurs de la métallurgie s'engagent à vérifier les garanties éthiques, sociales et écologiques qu'offrent les candidats en lice quant à leur politique de placement. La société de prévoyance de la métallurgie propose trois formes de placements : à côté du fonds de pension (*Pensionsfonds*) nouvellement institué, le système plus traditionnel de l'épargne retraite (*Pensionskasse*) ainsi qu'un régime d'assurance vie individuelle (*Direktversicherung*) contracté par l'employeur pour ses salariés. Un conseil de six membres (représentant pour moitié respectivement IG Metall et Gesamtmetall) exerce une fonction de contrôle sur les stratégies de placement, la définition des plans de retraites et l'application des principes directeurs du fonds. Les deux parties nomment une personnalité tiers qui peut participer, sans droit de vote, aux commissions de placement des sociétés d'investissement.

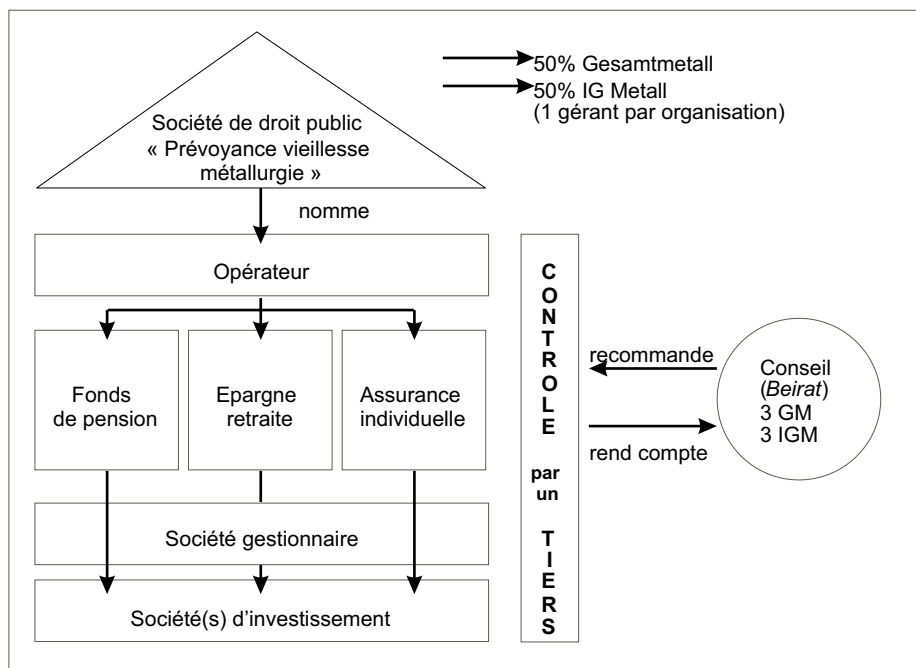
IG METALL, LES CHEMINS DE L'INNOVATION

En décembre, IG Metall et Gesamtmetall choisissent Allianz et sa fille Dresdner Bank comme opérateurs ; le leader de l'assurance s'associera pour ce marché le plus lucratif en matière de retraites d'entreprise à Victoria Versicherung, BHW et Westdeutsche Landesbank. IG Metall s'attend à 400 000 contrats conclus d'ici fin 2002, ce qui représente un volume de 400 millions d'euros environ en 2002, pour une cotisation annuelle moyenne estimée à 1000 euros par assu-

à rejoindre la « Metallrente » pour ne pas se priver d'un élément peut-être important de l'image sociale de l'entreprise – ou elles peuvent suivre l'exemple de Ford Cologne dont la direction et le conseil d'établissement ont décidé en décembre 2001 d'abandonner au profit du fonds de pension métallurgie le régime couvrant actuellement les 35 000 salariés du groupe en Allemagne.

IG Metall compte sur l'attraction économique de la « retraite métallurgie » qui

La structure du fonds de pension IG Metall/Gesamtmetall



Source : IG Metall.

ré. Les analyses divergent quant aux stratégies des grandes entreprises qui disposent de leurs propres dispositifs de prévoyance. Elles peuvent être réticentes

affichera publiquement ses offres durant le premier trimestre 2002. Les frais de gestion d'un dispositif collectif sont évalués à 5 %, contre 20 % pour les assuran-

ALLEMAGNE

La pension complémentaire versée par le fonds métallurgie et par les assureurs privés (par mois, en euros) *

Salaire annuel brut marks euros	50 000 25 640	70 000 35 900	100 000 51 280
Retraite métallurgie	638	893	1246
Contrat d'assurance individuel	537	752	1074
Avantage métallurgie	101	141	172

* Pour une épargne de 4 % du revenu annuel durant 30 ans, taux d'intérêt du capital supposé 5%, augmentation des revenus, de 3%, pension constante sur 18 ans.
Source : IG Metall.

ces individuelles. Ainsi, un salarié ayant un revenu annuel de 25 640 euros (50 000 marks) peut s'attendre, après 30 ans de cotisations, à une retraite complémentaire de 638 euros par mois au lieu des 537 euros que lui verserait un assureur privé (tableau ci-dessus). La sidérurgie et les branches du textile-habillement et de la blanchisserie sont également couvertes par la « retraite métallurgie ».

Pendant ce temps, les salaires ...

Malgré l'ouverture de nouveaux champs contractuels, la bataille sur les salaires reste un enjeu central. En 2001, les salariés de la métallurgie se sont vu accorder une augmentation de 2,1 % – moins que l'inflation. Les responsables régionaux d'IG Metall font état du mécontentement croissant de leurs adhérents de plus en plus exaspérés par la modération salariale durable. Les attentes placées dans le prochain round contractuel qui s'ouvrira dès février 2002 sont élevées ; la direction nationale d'IG Metall met en avant les faiblesses de la conjoncture et le très mauvais bilan du chômage (que la modération salariale n'a pu inverser) pour préconiser une stratégie salariale combative. Elle recommande aux commissions de négociation régionales de revendiquer pour l'année 2002 des augmentations de salaires de 6,5 %. Con-

formément à un rituel contractuel bien établi, cette revendication a immédiatement été rejetée comme absurde et « irresponsable » par Gesamtmetall.

Sources :

Huber, Berthold, Jörg Hofmann (2001), « Der Tarifvertrag zur Qualifizierung in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württembergs », *WSI-Mitteilungen*, 7, pp.464-466.

Meine, Hartmut, Helga Schwitzer (2001), « Das IG Metall-Tarifsystem für das Volkswagenprojekt 5000 x 5000 », *WSI-Mitteilungen*, 9, pp.580-582.

Veil, Mechthild (2001a), « Allemagne: la réforme des retraites de 2001 : réduction de la répartition, un pas vers la capitalisation », *Chronique Internationale de l'IRES*, 69, mars, pp.3-14.

Veil, Mechthild (2001b), « Allemagne: la réforme des retraites de 2001, quelles incidences pour les femmes », *Chronique Internationale de l'IRES*, 70, mai, pp.17-28.

Handelsblatt, Süddeutsche Zeitung, IG Metall-Direkt, Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft, eironline.

IG METALL, LES CHEMINS DE L'INNOVATION