

Allemagne

Un accord salarial presque consensuel dans la métallurgie qui vient assouplir le temps de travail

Adelheid HEGE

En février 2004, le syndicat IG Metall et l'association patronale Gesamtmetall ont signé, après quelques mois de négociations et une série de grèves d'avertissement, la nouvelle convention collective de la métallurgie, secteur phare de l'industrie allemande. L'accord salarial concerne 3,5 millions de salariés ouest et est-allemands.

IG Metall a obtenu des augmentations salariales supérieures à l'offre patronale et elle a pu conjurer l'option d'un retour aux 40 heures que Gesamtmetall entendait aménager aux entreprises désireuses d'échapper au « carcan » des 35 heures. Bien que le syndicat ait dû accepter lui-même des concessions non négligeables en termes de flexibilité des salaires et des horaires, le compromis final est jugé plutôt favorable à IG Metall, alors que Gesamtmetall doit se défendre dans son propre camp du coût relativement élevé de l'accord.

IG Metall ne s'est pas présentée au rendez-vous contractuel dans une position

de force. Le syndicat est sorti fragilisé et divisé de l'échec retentissant de la grève pour la réduction du temps de travail dans la métallurgie est-allemande. Il ne semblait pas dans la meilleure posture pour se rallier l'opinion publique dans le débat toujours vif concernant l'opportunité pour le législateur de restreindre l'autonomie normative des acteurs professionnels des branches³. Si, dans ce contexte, le compromis salarial de la métallurgie témoigne d'une tenue relativement robuste de l'activité contractuelle – les employeurs ont renoncé à exploiter (ou se sont gardés de surestimer) l'affaiblissement syndical – il met aussi en exergue la porosité de la convention collective à l'égard des normes du marché, plus subies que conventionnellement encadrées. La continuité apparente du jeu contractuel ne peut pas non plus cacher la tendance à la fragmentation des normes collectives ; secteurs solidement syndiqués (à l'instar de la métallurgie) et faiblement syndiqués ne sont pas en mesure

3. L'échec de la grève dans la métallurgie est-allemande suit de près le quasi-échec de la mobilisation des grandes fédérations du DGB contre les réformes sociales du gouvernement. Cf. Adelheid Hege, « SPD et syndicats dans la tourmente des réformes sociales », *Chronique internationale de l'IRES*, 83, juillet 2003.

d'utiliser de la même manière l'outil de la négociation collective pour répondre à la forte pression qui s'exerce actuellement sur les salaires. Dans ce contexte, l'hypothèse de l'introduction d'un salaire minimum légal commence à séduire une partie tout au moins du mouvement syndical.

Les 35 heures à l'Est, leçons d'une grève sanction ... pour le syndicat

C'est à l'initiative d'IG Metall qu'une négociation s'était ouverte au printemps 2003 sur l'alignement des horaires des métallurgistes est et ouest-allemands. IG Metall avait dénoncé la convention cadre sur le temps de travail en vue d'obtenir la réduction progressive de la semaine de travail de 38 à 35 heures dans les Länder de l'Est. Il s'agissait de solder une promesse constitutionnelle (l'unification des situations sociales dans les deux parties de l'Allemagne), d'agir en faveur de l'emploi et de la justice sociale, mais aussi de défendre l'acquis historique des 35 heures ouest-allemandes contre les velléités patronales de démontage. Les associations patronales nationale et régionales s'étaient opposées à la perspective d'une RTT dans l'ex-RDA ; elles mettaient en avant l'avantage compétitif que représentent pour le développement industriel de l'Est les horaires plus longs. « Une réduction du temps de travail hebdomadaire de

trois heures augmenterait les coûts salariaux de 8,3 % », soulignaient-elles.

Sur fond de situation économique précaire, de faible syndicalisation des entreprises et de couverture contractuelle déficiente³, l'initiative n'avait pas fait l'unanimité dans les rangs d'IG Metall. La fédération de la métallurgie n'en était pas moins convaincue que l'offensive se conclurait nécessairement par un compromis avec la partie patronale qui lui donnerait, au moins partiellement, raison. L'accord sur un calendrier de réduction du temps de travail en plusieurs étapes, assorti de clauses d'ouverture pour les entreprises en difficultés, semblait l'hypothèse la plus probable. D'emblée, le recours à la grève faisait partie du scénario.

Un vote pour la grève moins massif qu'espéré était expliqué par la virulence de la campagne d'intimidation patronale. Certes, la participation au référendum était très élevée, mais la part des voix favorables restait légèrement en dessous de la barre symbolique des 80 %⁴. Surtout, les bases syndicales appelées au vote formaient, avec 14 000 adhérents, une petite minorité parmi les 310 000 salariés de la métallurgie est-allemande. IG Metall toutefois ne faisait pas grand cas de ce décalage de représentativité. On misait sur l'effet d'entraînement de la grève. A l'image de la prospérité économique, la syndicalisation est très inégale dans les

3. Selon les sources patronales, le secteur de la métallurgie compte à l'Est 3000 entreprises dont 321 sont, *via* l'affiliation à la fédération patronale, couvertes par la convention de branche régionale (cité dans *Handelsblatt*, 11.6.2003).

4. 79,7 % des adhérents participant au vote se sont exprimés en faveur de la grève, pour un taux de participation de 95%. Selon les statuts d'IG Metall, aucune grève ne peut être déclenchée si un référendum n'a pas recueilli au préalable 75 % au moins de voix favorables. Le taux d'approbation excède généralement – et souvent largement – 80 %. Il n'est pas rare qu'un compromis intervienne avant que la grève ne soit déclenchée, le vote massif pour la grève laissant anticiper une forte mobilisation. Pour arrêter une grève, 25 % au moins des votants doivent se prononcer pour la reprise du travail.

ALLEMAGNE

entreprises est-allemandes et on s'attendait à ce qu'elle progresse sous l'effet de la mobilisation et des avancées contractuelles engrangées au profit des métallos est-allemands.

Pourquoi la grève d'IG Metall a-t-elle échoué au bout de quatre semaines alors que cette hypothèse n'avait même pas été envisagée sinon formellement exclue ?³ Pour la première fois depuis 1954 le syndicat de la métallurgie a dû déclarer forfait et mettre fin à une grève sans qu'un compromis ne soit trouvé. Des erreurs d'appréciation, des divisions internes, mais aussi l'effet boomerang d'un recours essentiellement tacticien à la mobilisation syndicale se sont avérés fatals. Le rapprochement Est-Ouest semble retardé d'autant. Partie pour affirmer son hégémonie y compris dans le camp syndical, IG Metall s'est trouvée isolée sinon paralysée à la fin de la partie.

IG Metall a surestimé tant la popularité du conflit que la mobilisation des métallos est-allemands dont beaucoup s'inquiètent pour la survie de leurs entreprises ; et elle a sous-estimé la capacité de résistance du patronat est-allemand réfractaire à la culture du compromis qui imprègne encore la direction nationale de Gesamtmetall. Des lignes de fracture dans les structures syndicales elles-mêmes se sont ouvertes durant le conflit. Les présidents IG Metall des grands conseils d'établissements ouest-allemands de l'automobile avaient, au départ, appuyé la revendication des 35 heures. L'avantage concurrentiel des établissements

est-allemands liés à des coûts salariaux plus faibles n'était pas complètement étranger à ces élans de solidarité. Mais quand l'extension de la grève à des fournisseurs est-allemands de firmes donneuses d'ordre ouest-allemandes a provoqué dans ces dernières des situations de chômage technique massif, leurs puissants présidents de *Betriebsrat* se sont vite montrés exaspérés – et certains ont stigmatisé publiquement la « ligne suicidaire » de la direction d'IG Metall.

Un débat très tendu sur les responsabilités politiques de la défaite a débouché sur le retrait, quelques mois avant la fin de son mandat, du président Zwickel, remplacé par son ancien vice-président Peters (classé parmi les partisans de la ligne « traditionnaliste »), lui-même tenu à collaborer étroitement avec son adjoint Berthold Huber (qualifié de « modernisateur »). On s'attend à ce que l'épisode gréviste laisse des traces dans les chiffres de l'adhésion dont le recul semble de nouveau s'accélérer après une période de relative accalmie⁴.

Au lendemain de la grève échouée, associations patronales et syndicales régionales ne s'en sont pas moins retrouvées relativement paisiblement autour d'une table de négociation – pour discuter des conditions de réinstitution de la convention collective antérieure dont la résiliation par IG Metall avait déclenché le conflit. Les employeurs ont exprimé leur attachement « à une situation juridique clair tant pour les salariés que pour les entreprises » et laissé entendre que, au

3. Sous forme de boutade, le président Zwickel avait au début de la grève expliqué aux journalistes la « première loi de Zwickel » : « Quand IG Metall va au conflit, elle gagne ».

4. IG Metall annonce 2,52 millions de membres fin octobre 2003, contre 2,64 fin décembre 2002. Ces chiffres incluent les adhérents provenant d'autres branches que la métallurgie (textile, bois ...).

développement de normes centrifuges qu'ils avaient souvent appelées de leurs vœux, ils préféreraient après tout le garde-fou du texte collectif unificateur.

Réforme des conventions collectives : l'autorégulation plutôt que la loi ?

La défaite syndicale dans le conflit sur les 35 heures dans la métallurgie est-allemande semblait *a priori* renforcer la position de ceux qui plaident pour une réforme législative du système des conventions collectives – face à des acteurs (syndicaux) incapables de trouver eux-mêmes le chemin d'un système contractuel moins rigide, plus diversifié, plus décentralisé. Dans cette lecture, le système de négociation centralisé, en voie d'érosion mais toujours prédominant³, compromet la situation économique et compétitive de nombre d'entreprises et, partant, la situation de l'emploi.

Les réticences patronales autant, sinon plus, que l'opposition syndicale ont contribué à freiner les ardeurs réformatrices. Si le débat n'est pas clos et continue d'être entretenu notamment par des experts économiques qui plaident pour un démantèlement (plus) résolu du système « d'autonomie contractuelle », les ambitions politiques en la matière ont été sensiblement révisées à la baisse.

Dans son allocution solennelle du 14 mars 2003 qui annonçait un train impor-

tant de réformes sociales (« Agenda 2010 »), le chancelier Schröder avait laissé entendre que le législateur pourrait intervenir en l'absence d'initiatives convaincantes des acteurs professionnels pour réformer et décentraliser les conventions collectives. Il s'est engagé plus tard à ne pas initier lui-même une telle démarche. La CDU de son côté a présenté fin août 2003 un projet de « modernisation du droit du travail ». Ce projet prévoyait des amendements à deux textes fondateurs en matière de relations professionnelles, la loi sur les conventions collectives (*Tarifvertragsgesetz*) et la loi sur l'entreprise (*Betriebsverfassungsgesetz*). Ainsi, le principe selon lequel le contrat de travail individuel ne peut dévier de la convention collective qu'à travers des dispositions plus favorables (salaire supérieur, durée du travail inférieure) devait être corrigé pour permettre aux salariés d'accepter des salaires plus bas et/ou des durées de travail plus longues en échange de garanties de préservation d'emploi. De telles pratiques devaient toutefois être précédées d'un référendum parmi les salariés. La CDU proposait ensuite de renforcer l'autonomie des acteurs au niveau des entreprises au détriment des acteurs de branche. Elle plaidait en faveur d'un amendement du principe de prééminence de la convention de branche sur l'accord d'entreprise (*Tarifvorbehalt*) inscrit dans la loi sur l'entreprise : selon ce principe,

3. Les données sur la couverture effective des entreprises et des salariés par les conventions collectives restent approximatives. Les observateurs s'accordent pour constater, d'une part, le recul de l'affiliation patronale aux organisations d'employeurs et, partant, de la couverture contractuelle et, d'autre part, un taux de couverture directe et indirecte toujours élevée. Selon le quotidien économique *Handelsblatt* (26.8.2003), 78 % des salariés ouest-allemands et 68% de leurs homologues est-allemands voient déterminées leurs conditions de salaires et de travail directement ou indirectement par les conventions collectives. Cf. également Reinhard Bahn Müller, « Des deux côtés de la convention collective : formation des salaires et politiques salariales dans les firmes couvertes ou non par les conventions collectives », *Chronique internationale de l'IRES*, 81, mars 2003.

ALLEMAGNE

les acteurs au niveau décentralisé n'ont pas le droit de traiter de thèmes habituellement réservés à la négociation de branche, et notamment les questions liées aux salaires et au temps de travail. L'amendement de la CDU devait permettre au conseil d'établissement de conclure des pactes locaux pour l'emploi sans avoir à en référer à l'organisation syndicale³, dès lors que, là aussi, les deux tiers des effectifs avaient exprimé un avis favorable.

La perspective d'une intervention législative a suscité des réactions mitigées dans le camp patronal. Personne ne voulait l'écarter d'emblée, tant l'annonce d'une ingérence étatique dans le système de l'autonomie contractuelle était susceptible d'aider à l'assouplissement des positions syndicales. Pour autant, l'idée d'un réajustement légal des équilibres entre acteurs de branche et d'entreprise n'a pas les faveurs de la BDA (qui représente les chefs d'entreprise dans leur qualité d'employeurs) et de ses fédérations (telle Gesamtmetall) alors que la BDI (branche économique du patronat allemand) y est traditionnellement favorable⁴. Le jeu a consisté pour Gesamtmetall à faire comprendre que, contrairement aux organisations syndicales, elle n'était pas opposée par principe à une réforme légale – à condition que celle-ci ne touche pas à la

prééminence des normes de branche sur les normes d'entreprise.

Arguant de leur connaissance de la réalité concrète des entreprises, les représentants régionaux de Gesamtmetall ont mis en garde contre une « initiative prématurée » susceptible de braquer les syndicats qui, sur le terrain, se montrent généralement ouverts à des solutions flexibles, et de « transporter le conflit dans l'entreprise » une fois la convention de branche, garante de paix sociale, « sacrifiée trop légèrement ». La perspective d'une réforme législative divise aussi petites et grandes entreprises. Les dirigeants de grandes entreprises industrielles tendent à penser que la convention collective vient modérer les attentes salariales d'effectifs souvent fortement syndiqués⁵.

Cet accueil mitigé a amené la CDU à prendre des distances avec sa propre initiative. Elle a fait sienne la position de la BDA selon laquelle, en la matière, « des solutions volontaires et négociées sont toujours préférables aux interventions légales ». Le projet de loi a été retiré.

Les négociations dans la métallurgie, pragmatisme et flexibilité

Ce n'est pas sans arrière-pensées que la BDA et Gesamtmetall tenaient à exprimer publiquement leurs réticences à

3. A l'heure actuelle, la négociation de tels pactes locaux pour l'emploi (qui suspendent certains acquis conventionnels) présuppose des clauses d'ouverture inscrites dans les conventions collectives. Dans la plupart des cas, l'accord trouvé au niveau de l'entreprise doit en outre être approuvé par l'organisation syndicale de branche.

4. Le président de la BDI, Michael Rogowski, estime trop timoré le projet de la CDU et plaide pour une réforme plus radicale de la loi sur l'entreprise qui laisserait aux acteurs d'entreprise (direction, conseil d'établissement) le choix entre l'application de la convention de branche et la négociation autonome de normes locales.

5. « Si la loi venait à banaliser les déviations au niveau des entreprises, les syndicats perdraient tout intérêt à tenir compte, dans les conventions collectives, du tiers le plus faible parmi les entreprises », souligne le responsable d'une fédération régionale de Gesamtmetall (*Handelsblatt*, 17.9.2003).

l'égard d'une inflexion légale du système de la négociation collective. Peu de temps avant l'ouverture des négociations salariales dans la métallurgie, le rappel des vertus de la convention collective valait aussi avertissement à IG Metall de réformer et d'assouplir les normes centrales, sous peine de voir l'initiative revenir à l'Etat.

Dans ces négociations, Gesamtmetall combinait une méthode *soft* destinée à laisser clairement transparaître le respect de l'adversaire avec une stratégie de fermeté visant à donner du poids à ses revendications clé. Et cette approche caractérisait aussi la démarche d'IG Metall. Le syndicat entendait centrer le round contractuel sur la question des salaires. Après consultation de ses bases au niveau régional, IG Metall avait fixé le montant de ses revendications à 4 % pour l'année 2004³. Une partie de l'augmentation devait être mise de côté pour financer la nouvelle grille unifiée des salaires pour les ouvriers et les employés⁴. Arrimée aux progressions attendues de l'inflation (1,3 %) et de la productivité nationale (2 %), cette revendication se voulait plus modeste que la demande avancée lors du round contractuel précédent (6,5 %)⁵.

Gesamtmetall mettait, elle, l'accent sur la flexibilité du temps de travail. La

nouvelle convention collective devait permettre aux acteurs d'entreprise d'aménager un « corridor » des horaires entre 35 et 40 heures par semaine – avec ou sans compensation salariale selon les situations économiques concrètes, et, dans tous les cas, sans prime au titre des heures complémentaires. Gesamtmetall rejetait de façon tout aussi catégorique la revendication salariale syndicale que le syndicat les desiderata patronaux. Les employeurs jugeaient la demande d'IG Metall dommageable à l'emploi, d'autant plus qu'elle faisait suite aux augmentations salariales relativement constantes du round salarial précédent⁶. IG Metall de son côté refusait fermement l'hypothèse d'une prolongation généralisée (et non payée) du temps de travail, équivalant à une baisse des salaires. Le syndicat mettait en avant la large palette des clauses d'ouverture d'ores et déjà existantes ; une convention collective sur la sauvegarde de l'emploi (*Beschäftigungssicherungstarifvertrag*) permet de réduire le temps de travail (mais pas de le prolonger) pour une durée déterminée, sans que l'aval d'IG Metall ne soit nécessaire. Il s'agissait enfin d'opposer un non catégorique à toute velléité « d'en finir avec les 35 heures ».

3. Les négociations étaient menées simultanément dans onze régions tarifaires ouest et est-allemandes.

4. L'accord « historique » sur la grille unique (ERA) signé en 2002 prévoit l'harmonisation des salaires des ouvriers et des employés à travail et qualification comparable, toute réduction de salaire étant exclue. Pratiquement, elle entraînera une revalorisation éventuellement consistante des salaires des ouvriers qualifiés, trop distancés dans les anciennes grilles par les tarifs des employés.

5. Rappelons qu'en Allemagne la revendication salariale excède toujours de quelques points de pourcentage le résultat réellement attendu ; cf. graphique plus loin dans le texte.

6. La convention collective signée en 2002 à la suite d'une grève prévoyait une augmentation de 4 % en 2002 et de 3,1 % en 2003. Avec une augmentation moyenne de 2,7 %, l'ensemble des secteurs auront enregistré en 2003 la première augmentation réellement significative depuis 1996.

ALLEMAGNE

Pour autant, IG Metall laissait entendre qu'elle ne défendrait pas bec et ongles le règlement de flexibilité des horaires encore en vigueur : il permet à une partie des salariés – 13 % ou 18 % des effectifs selon les régions – de travailler jusqu'à 40 heures au lieu de 35, avec une compensation salariale intégrale. IG Metall a signalé qu'elle était disposée à réviser à la hausse ce taux, souvent ignoré dans les entreprises pour les salariés qualifiés ... avec consentement syndical. L'organisation syndicale se montrait aussi ouverte à l'idée de comptes épargne temps de longue durée (éventuellement à vie), dès lors qu'ils seraient garantis contre la faillite de l'entreprise. Elle n'excluait pas non plus de signer une convention collective excédant la durée habituelle d'un an. Autant de gages d'un syndicat « responsable », conscient des enjeux de la croissance, de la productivité et de l'évolution des investissements. Le recours à la grève n'était pas exclu pour autant : « Un syndicat qui exclut la grève ne pèse rien à la table de la négociation », affirmait le vice-président Huber.

L'offre salariale de Gesamtmetall, avec 1,2 % en dessous des gains de productivité attendus, a été estimée irrecevable par IG Metall et ses bases. L'argument de la sauvegarde de l'emploi a été jugé peu convaincant devant la bonne tenue exportatrice du secteur¹. Des grèves d'avertissement étaient organisées dès l'expiration de la période de paix sociale fin janvier 2004 et massivement suivies – face à une opinion publique plutôt compréhensive.

Augmentation des salaires et de la flexibilité

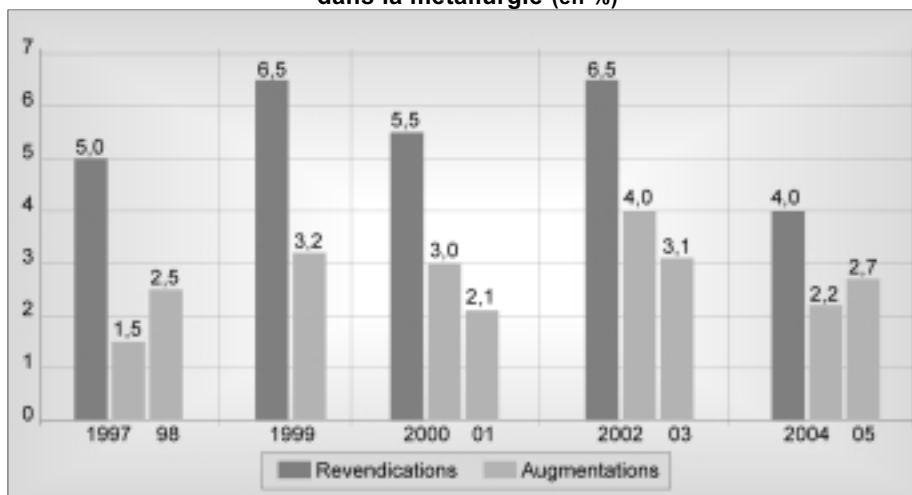
Mais cette vague de grèves était de courte durée puisqu'un compromis a été rapidement trouvé dans la région pilote du Bade-Wurtemberg. Il a été repris quasiment intégralement par les Länder de l'Ouest de l'Allemagne ainsi que, après hésitations et un veto initial de la Saxe, par les Länder de l'Est.

La nouvelle convention collective a une durée de 26 mois. Elle prévoit des augmentations salariales de 2,2 % à partir du 1^{er} mars 2004 (après un gel des salaires de deux mois), et de 2,7 % douze mois plus tard (graphique 1). Le deuxième palier de l'augmentation sera précédé d'une vérification en fonction de l'évolution économique réelle, mais ne pourra être remis en question unilatéralement par l'un des acteurs. L'augmentation inclut toutefois les réserves destinées au financement de la grille unique (*cf. supra*), soit 0,7 point de pourcentage par année de validité de la convention.

La semaine de 35 heures n'est pas remise en question, mais la proportion de salariés travaillant entre 35 et 40 heures avec compensation salariale intégrale peut être augmentée. Cela peut se faire sans consentement de l'IG Metall quand la moitié au moins des effectifs occupent des emplois hautement qualifiés. Dans les autres entreprises le quota de 13 % ou de 18 % de personnels affectés à des horaires plus longs reste formellement en vigueur, mais il peut être augmenté avec l'appro-

1. Une polémique est engagée sur le poids des coûts salariaux dans le chiffre d'affaire de la métallurgie. Le taux retenu par les syndicats d'un peu moins de 20 % en 2003 ne tient pas compte, selon les employeurs et les experts économiques, d'une situation dans laquelle les sites nationaux importent de plus en plus de produits semi-finis pour n'assurer que la phase finale de la fabrication de produits destinés à l'exportation.

Graphique 1. Revendications et augmentations salariales dans la métallurgie (en %)



bation d'IG Metall dès lors que cela ne met pas en danger des postes de travail.

La convention collective prévoit enfin des clauses d'ouverture destinées à stabiliser l'emploi. Elle autorise des accords dérogatoires à la convention collective qui portent, d'une part, sur la réduction de primes conventionnelles (telle la prime de Noël, équivalent d'un treizième mois) et, d'autre part, sur l'augmentation ou la réduction du temps de travail sans compensation salariale intégrale. Ces accords doivent « améliorer la compétitivité et la capacité d'investissement et d'innovation des entreprises » et présupposent le feu vert d'IG Metall. Un bilan doit intervenir dans trois ans pour vérifier la pertinence du dispositif.

Favorablement accueilli du côté syndical, le compromis a suscité des critiques dans le camp patronal. Si la longue durée de validité qui facilite les prévisions a été unanimement saluée, les augmentations salariales ont généralement été estimées trop élevées pour une éco-

nomie qui affiche les premiers signes de reprise. Les critiques ont été particulièrement vives dans les Länder de l'Est qui profitent dans une moindre mesure de la flexibilité des horaires (le « corridor du temps de travail » y permet des modulations entre 38 et 40 heures seulement). Dans une lettre envoyée aux adhérents, le président de Gesamtmetall, Martin Kannegiesser, a expliqué qu'une « stratégie de la terre brûlée » aurait été contreproductive. « Il est faux de penser que nous pourrions, en tant qu'employeurs, décréter le temps de travail à l'aide de clauses légales ». La coopération constructive des conseils d'établissements est indispensable – or ils sont très souvent syndiqués. « En Allemagne, 40 % des salariés du secteur métallurgie-industries électriques sont syndiqués, et c'est une raison supplémentaire pour rechercher le juste équilibre entre acteurs de branche et d'entreprise ». Kannegiesser a affirmé qu'il prenait au sérieux l'engagement d'IG Metall de tenir compte, plus que par

ALLEMAGNE

le passé, de la réalité diversifiée des entreprises. Il a aussi rappelé que les mutations profondes du monde industriel ne pouvaient être gérées sans les syndicats – même si ces derniers, « tout comme des franges entières de notre société n'en ont pas encore vraiment saisi l'ampleur »³.

Contraintes de compétitivité et éclatement des normes

Outre des augmentations salariales certes modérées mais supérieures à l'inflation, IG Metall a pu défendre le principe de l'encadrement centralisé des normes locales. Elle s'est opposée avec succès à un rééquilibrage plus radical de l'articulation des niveaux de la négociation collective au profit du niveau local, comme l'avait réclamé l'association patronale – qui continue elle-même de voir dans la norme supra-établissement librement négociée la pierre angulaire du système des relations professionnelles. Mais la « décentralisation centralement négociée » vers laquelle semble s'orienter de plus en plus ce système – et qui a l'avantage de laisser intact en apparence tout au moins le statut des acteurs – est-elle effectivement en mesure de domestiquer les évolutions normatives qui se font jour dans les entreprises ?

L'irruption des contraintes de compétitivité dans la négociation salariale a été plutôt pragmatiquement assumée par une IG Metall soucieuse de conjuguer nouvelle modestie et technicité éprouvée. Le syndicat – à qui cette logique n'est certes pas étrangère – a admis que les coûts salariaux influent sur la compétitivité. Même si le déclin industriel et la destruction de

l'emploi ne sont pas, dans son analyse, imputables à la politique contractuelle et renvoient plutôt à des défaillances des stratégies d'innovation et d'investissement des firmes, IG Metall est prête à négocier la contribution des salariés à l'amélioration de la compétitivité de la branche et de l'économie nationale. Compétitivité qui doit, à l'évidence, prendre appui sur la qualité des produits et non pas sur le *dumping* salarial. IG Metall reconnaît donc que les firmes les plus novatrices ont besoin d'un appel d'air. Dans une stratégie du cas par cas et qui se refuse à toute généralisation *a priori*, le syndicat accepte ainsi l'idée d'une révision de la grille salariale pour les emplois de service peu qualifiés de la métallurgie, ce qui revient à abaisser les salaires des personnels de cantine, de nettoyage, de gardiennage, jugés trop chers. Et IG Metall dit avoir bien conscience que la production des automobiles de la classe A n'aurait sans doute pas été confiée à un site allemand s'il n'y avait pas eu le pacte local pour l'emploi chez DaimlerChrysler.

Les frontières toutefois entre flexibilité assumée et flexibilité subie apparaissent souvent incertaines. Ainsi, les 35 heures ont été « sauvées » au prix de régimes de flexibilité de plus en plus sophistiqués, mais on peut se demander si l'acquis historique de la décennie 1980 garde encore une quelconque valeur pratique. Pactes pour l'emploi, contingents toujours élevés d'heures supplémentaires et comptes épargne temps se combinent pour en faire une norme quelque peu virtuelle. Les études montrent que le temps de travail a tendanciellement augmenté dans la deuxième moitié des années 1990,

3. Martin Kannegiesser, « Unternehmerbrief zum Tarifabschluss », 25.2.2002, sur le site de Gesamtmetall (<http://www.gesamtmetall.de>).

de sorte que « la semaine de 40 heures est de fait la durée du travail 'normale' en Allemagne »³. Les pactes locaux pour l'emploi ont concerné depuis 1990 un tiers environ des entreprises allemandes et, selon l'enquête du centre de recherche WSI auprès des présidents de conseil d'établissement, des clauses d'ouverture ont été utilisées dans 35 % des établissements privés en 2002. Le temps de travail est au centre des dispositifs flexibles sans en être lui-même l'enjeu central : à travers l'ajustement à la baisse ou à la hausse des horaires c'est bien plus la compression des salaires sous l'effet du marché qui est en jeu.

De fortes pressions sur les coûts salariaux s'exercent dans d'autres secteurs, face à des syndicats qui peinent à résister. Dans la fonction publique, des Länder songent à sortir de la communauté tarifaire avec l'Etat et les communes pour négocier leurs propres normes, après un accord salarial jugé trop élevé. A l'instar de leurs homologues de la métallurgie, les employeurs du bâtiment réclament l'instauration d'un corridor horaire de 39 à 42 heures sans compensation salariale et la suspension des augmentations salariales ; devant la profonde crise du secteur avec un problème endémique de travail au noir, les acteurs du bâtiment ont déjà adopté des clauses d'ouverture autorisant la réduction de la prime de Noël. Dans la presse quotidienne qui se trouve elle aussi dans une situation économique très délicate, les employeurs entendaient non seulement réduire la prime des

congés payés mais aussi amputer les congés de 5 jours et porter la durée hebdomadaire du travail de 36,5 à 40 heures. Le compromis trouvé fin février 2004 après une vague de grèves prévoit une augmentation salariale de 1,3 % différée de quelques mois, assortie d'une réduction de la prime et de la durée des congés payés.

La décentralisation même négociée n'est pas enfin sans affecter le champ d'influence syndical. Elle ne désemplit pas l'agenda contractuel : tant le syndicat de branche que les *Betriebsräte* voient plutôt augmenter les matières à négocier. Le temps partiel retraite ou les régimes de retraites d'entreprise font partie des « nouveaux » thèmes porteurs de la négociation collective. Mais ils concernent surtout les entreprises syndiquées. Quand la capacité syndicale de négociation (coopérative ou conflictuelle), d'innovation et de défense des acquis est mise à l'épreuve essentiellement au niveau des entreprises, les (petites) entreprises sans présence syndicale pourraient bien finir par évoluer dans un monde normatif « à part ».

Un salaire minimum légal ?

L'Etat doit-il remplir le vide éventuellement créé par la perte de prégnance de la négociation de branche ? Doit-il lui-même protéger les salariés qui échappent au filet protecteur des standards des conventions collectives ? La question a été posée – et débattue de façon contradictoire – après l'adoption de la réforme

3. Steffen Lehndorff, « Wie lang sind die Arbeitszeiten in Deutschland ? Fakten und Argumente zur aktuellen Debatte über Arbeitszeitverlängerungen » *IAT-Report*, 2003-07. Rappelons que la semaine de 35 heures ne concerne, à l'heure actuelle, que la métallurgie et la sidérurgie ouest-allemandes, les autres secteurs économiques ayant vu leurs durées du travail conventionnelles diminuer dans une moindre mesure ; elles se situent en Allemagne de l'Ouest entre 36,5 et 39 heures.

ALLEMAGNE

du marché du travail par le gouvernement Schröder. Celle-ci avait durci les conditions selon lesquelles un emploi est considéré comme « acceptable », et doit donc être accepté par les chômeurs. La version finale de la réforme, fruit d'un compromis avec l'opposition chrétienne-démocrate et libérale, avait abandonné l'idée selon laquelle la rétribution d'un emploi « acceptable » doit correspondre au niveau de la convention collective qui s'applique localement. Les Verts relayés par Ver.di et le syndicat de l'alimentation-restauration NGG avaient alors réclamé une loi instituant un salaire minimum. « On ne préviendra pas autrement le risque de *dumping* salarial qui menace surtout les secteurs faiblement syndiqués », a estimé le président de NGG.

Très étranger à la logique de « l'autonomie contractuelle » et des conventions

collectives qui « font la loi » en termes de normes salariales, le salaire minimum existe à l'heure actuelle uniquement dans le bâtiment. Il a été introduit après la chute du mur de Berlin, dans une période de concurrence exacerbée, légale et illégale, avec une main-d'œuvre étrangère aux (très) bas salaires. En toute logique, les secteurs solidement syndiqués, tels la métallurgie, y sont fermement opposés. « Le standard minimum, c'est le tarif conventionnel », martèle IG Metall qui affirme ne pas avoir confiance en l'Etat pour fixer un niveau honnête. Plus prudent le DGB : « Les syndicats ne souhaitent pas, à l'heure actuelle, l'introduction d'un salaire minimum légal ».

Sources :

Süddeutsche Zeitung, Handelsblatt, Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft, sites internet des organisations syndicales et patronales.