

# Allemagne

## Le retour improbable à la normalité de la négociation collective, ou les dilemmes du mouvement syndical

*Adelheid HEGE*

**R**egagner des adhérents, infléchir les politiques de réformes du gouvernement rouge et vert, démontrer la capacité de résistance des conventions collectives : l'agenda des syndicats du DGB est ambitieux mais, mesuré aux intentions, le bilan 2004 met plutôt en exergue l'érosion de l'influence syndicale. Les syndicats du DGB continuent de perdre des membres. Ils peinent à s'accorder sur les stratégies de riposte aux réformes du gouvernement Schröder. Ils entérinent dans leurs bastions les plus solides des concessions importantes. Ils n'excluent plus l'hypothèse d'un sa-

laire minimum légal, en guise d'antidote contre leurs faiblesses d'implantation dans des zones de plus en plus vastes de l'économie allemande. Sous le discours volontariste des plus grandes fédérations du DGB pointe la perplexité quant à l'évolution de leur capacité normative et aux possibilités de renouvellement.

### Les mauvais chiffres de la syndicalisation

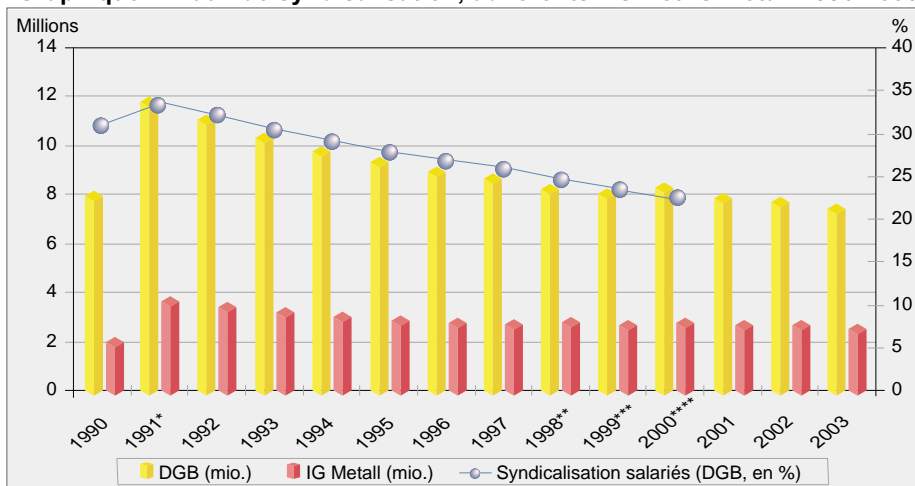
En 2003, le recul de la syndicalisation que le DGB espérait endigué s'est une

**Tableau 1. Syndicats du DGB au 31.12.2003**

Syndicats du DGB	Adhérents
Ver.di (services)	2 615 000
IG Metall (métallurgie, bois, textile)	2 525 000
IG BCE (mines, chimie, énergie)	801 000
IG BAU (bâtiment, agriculture environnement)	461 000
Transnet (cheminots)	283 000
GEW (enseignants)	261 000
NGG (alimentation, restauration, hôtellerie)	237 000
Gewerkschaft der Polizei (police)	181 000
Total DGB	7 363 000

Source : DGB.

Graphique 1. Taux de syndicalisation, adhérents DGB et IG Metall 1990-2003



\*Réunification syndicale, \*\*Fusion IG Metall avec le syndicat du textile, \*\*\*Fusion IG Metall avec le syndicat du bois, \*\*\*\*Création de Ver.di et fusion avec le DAG.  
Source : DGB.

nouvelle fois accéléré. Les huit fédérations du DGB organisent à cette date 7,4 millions de membres (tableau 1), soit 4,4 % d'adhérents de moins que l'année d'avant. Les pertes sont similaires pour les deux plus grandes fédérations de branche, Ver.di (-4,6 %) et IG Metall (-4,5 %).

Les chiffres de la syndicalisation ont été négatifs depuis les lendemains de la réunification allemande (graphique 1). Après l'afflux massif de nouveaux adhérents – entre 1990 et 1991 le gain s'est élevé à quelque 3,9 millions de membres soit +49 % – le recul a concerné d'abord presque exclusivement les nouveaux Länder de l'Est, accompagnant un mouvement de destruction des emplois de très grande ampleur. Il s'est ensuite emparé des Länder de l'Ouest. Le tassement des

pertes que les statistiques laissaient parfois espérer se trouve régulièrement démenti. La progression enregistrée en 2000 ne rompt cette tendance qu'en apparence : en rejoignant Ver.di, le DAG, syndicat des employés allemands auparavant indépendant, amène au DGB quelque 450 000 nouveaux adhérents. Depuis 2002, l'Allemagne tout entière compte moins de syndicalistes que la seule ex-RFA en 1990, et cela se vérifie tant pour la confédération que pour sa fédération phare, l'IG Metall.

Les pertes particulièrement sévères de l'année 2003 (qui se poursuivent au premier semestre 2004<sup>1</sup>) sont attribuées par le DGB non seulement aux facteurs exogènes (restructurations, chômage de masse persistant) mais aussi à des causes internes. Des erreurs stratégiques lourdes

1. Ainsi IG Metall déclare 2,53 millions d'adhérents au 31 décembre 2003 et 2,45 millions fin juin 2004. La sociologie de l'adhésion reste problématique. Alors que les salariés de la métallurgie ont pour 38 % un statut d'employé et pour 62 % un statut d'ouvrier, IG Metall compte dans ses rangs 17 % d'employés et 83 % d'ouvriers.

## ALLEMAGNE

ont été commises avec la grève dans la métallurgie est-allemande <sup>1</sup>, la campagne contre les réformes sociales du gouvernement n'a pas rencontré la mobilisation escomptée, le mouvement syndical a mis en scène ses rivalités internes plus qu'il ne s'est montré empressé de renouer le contact avec ses bases.

### **Le faible poids dans le débat sur les réformes**

Le regard porté par les syndicats sur le programme de réformes du gouvernement Schröder (« Agenda 2010 ») est très sévère. Les fédérations du DGB stigmatisent le changement de paradigme social et récusent tant l'inéquitable répartition des charges entre les salariés et les employeurs dans la réforme de la santé <sup>2</sup> que la détérioration des droits des chômeurs dans la réforme du marché du travail <sup>3</sup>. L'obligation faite aux chômeurs d'accepter des emplois dont la rémunération peut être inférieure de 30 % aux minima conventionnels <sup>4</sup> est au centre de leurs critiques ; elle met à mal autant le niveau de vie des salariés privés d'emploi que le rôle normatif des conventions de branche.

Pour autant, les syndicats ont du mal à se faire entendre. Le SPD du chancelier Schröder – lui-même dans une position inconfortable après une série d'échecs électoraux – maintient le cap des réformes et n'hésite plus à prendre des distan-

ces de plus en plus explicites avec les propositions et réclamations syndicales. Si des rencontres régulières continuent de réunir les dirigeants des deux formations (dans le cadre notamment du *SPD-Gewerkschaftsrat*, conseil SPD-syndicats, dont font partie les dirigeants syndicaux affiliés au SPD <sup>5</sup>), elles ne débouchent guère sur des compromis concrets. Quelques engagements annoncés par la direction du parti pour pacifier les relations – un impôt de formation professionnelle pour les entreprises ne formant pas d'apprentis ; un salaire minimum légal pour atténuer les effets de la réforme sur le marché du travail (*cf. infra*) – s'enlisent dans les polémiques avant d'être abandonnés ou suspendus pour un temps indéterminé. Les salariés pourtant inquiets devant les retombées des réformes ne semblent pas non plus placer beaucoup d'espoirs dans la capacité de riposte syndicale. En mai 2003, les manifestations censées ébranler les projets gouvernementaux se terminent par un fiasco : guère plus de 90 000 personnes suivent l'appel syndical. La mobilisation est plus massive en avril 2004 quand 500 000 manifestants participent à la journée d'action syndicale. Mais une pétition « pour une autre politique des réformes » lancée dans la foulée par IG Metall et à laquelle se joignent, parfois du bout des lèvres, les autres fédérations du DGB, rencontre un

1. Cf. Adelheid Hege, « Allemagne : un accord salarial presque consensuel dans la métallurgie qui vient assouplir le temps de travail », *Chronique internationale de l'IRES*, 87, mars 2004.

2. Cf. Patrick Hassenteufel, « Allemagne : les réorientations de la politique d'assurance maladie », *Chronique internationale de l'IRES*, 91, novembre 2004 ; Adelheid Hege, « SPD et syndicats dans la tourmente des réformes sociales », *Chronique internationale de l'IRES*, 83, juillet 2003.

3. Voir la contribution de Mechthild Veil dans ce numéro.

4. Tout salaire en-dessous de ce seuil est considéré comme « contraire aux bonnes mœurs » (*sittenwidrig*).

5. Parmi les dirigeants syndicaux, seul le président de Ver.di, membre du parti des Verts, n'y est pas convié.

accueil décevant. 750 000 personnes (guère plus qu'un adhérent sur dix) signent le texte qui réclame, entre autres, l'introduction d'un impôt sur la fortune, la défense vigoureuse du système de l'autonomie contractuelle et le retrait des nouvelles conditions « d'acceptabilité » des emplois proposés aux chômeurs.

Les sondages reflètent la distance qui s'est instaurée. Une enquête réalisée en 2004 pour le DGB révèle le scepticisme d'un nombre croissant de salariés. Le « travail des syndicats au cours des trois dernières années » est qualifié de « bon ou très bon » par un tiers des enquêtés ; deux ans auparavant 46 % étaient du même avis. Les adhérents estimant que leurs syndicats sont « modernes » et qu'ils « sont en mesure d'affronter l'avenir » sont désormais minoritaires avec 45 % des réponses, contre 56 % deux ans avant. Si 70 % des adhérents n'en continuent pas moins de penser que les syndicats sont « indispensables » et « qu'il faudrait être membre d'un syndicat » (ils étaient 83 % à l'affirmer en 2002), ils ne sont suivis que par 19 % des non-adhérents. Membres et non-membres attestent certes aux syndicats de faire du bon travail dans les entreprises – mais un tiers des enquêtés seulement voit dans les organisations un interlocuteur pertinent pour résoudre leurs propres problèmes<sup>1</sup>.

La lisibilité des stratégies syndicales pâtit des querelles de famille au sein du DGB. Alors que les présidents d'IG Metall et de Ver.di proclament « l'échec de la politique des réformes », d'autres fédérations du DGB adoptent un ton plus

conciliant. Elles misent sur la négociation d'améliorations avec un gouvernement – malgré tout – ami et redoutent les stratégies bien plus agressives d'un gouvernement chrétien-démocrate et libéral susceptible de s'attaquer notamment au statut des conventions de branche et à la protection contre le licenciement. Le président du syndicat de la chimie IG BCE n'hésite pas à égratigner ses grands homologues à qui il reproche de n'avoir guère plus à offrir qu'un « non entêté » : « Il n'est pas très crédible d'approuver dans un premier temps l'Agenda 2010 dans ses grandes lignes tout en recherchant des modifications de détail, pour ensuite revendiquer un revirement politique fondamental », estime-t-il<sup>2</sup>. Une soixantaine de présidents de grands conseils d'établissement de trois branches (chimie, cheminots, alimentation-restauration) se regroupent sous le label « Pour une politique de justice sociale » ; ils plaident pour un « dialogue constructif avec le gouvernement » à la place de la « simple contestation ».

L'absence de projet syndical alternatif handicape les stratégies de mobilisation syndicales. Qu'elles soient ouvertement contestataires ou se situent davantage dans une logique d'accompagnement critique, les fédérations du DGB ont du mal à peser dans le débat sociétal. Elles partagent dans une large mesure l'analyse selon laquelle la réforme de l'Etat providence est la condition de sa survie. Mais elles se montrent avares de propositions et particulièrement hésitantes à s'engager dans un dialogue contra-

---

1. « Starker Imageverlust für Gewerkschaften », *Handelsblatt*, 9.7.2004.

2. Sur l'approbation initiale de la politique des réformes par les syndicats voir Udo Rehfeldt, « Une réforme radicale de la politique d'emploi avec consentement syndical », *Chronique internationale de l'IRES*, 78, septembre 2002.

## ALLEMAGNE

dictoire de long terme avec les salariés. Plus préoccupés de mesurer leur influence sur le SPD<sup>1</sup>, les syndicats renoncent à conceptualiser le changement et à mener une réflexion offensive sur l'évolution de l'Etat providence ; cette place laissée vacante n'est pas sans incidences sur la qualité du débat dans la société allemande. Le retrait sur les positions de principe ne renforce pas non plus la crédibilité syndicale dans un contexte où les organisations, IG Metall en tête, se voient acculées à des concessions de taille sur leur propre terrain de la négociation collective. « Appeler à la révolution dans les manifs et signer, dans la vie quotidienne, des compromis douloureux suscite avant tout la frustration des gens », donne à réfléchir le président du syndicat des cheminots Transnet.

### **L'accord Volkswagen, le pragmatisme contraint**

Chez Siemens et Mercedes où elle est fortement implantée, IG Metall avait consenti en été 2004 à une prolongation de la semaine de 35 heures sans compensation salariale en échange d'une garantie d'emplois et d'une promesse d'investissements<sup>2</sup>. Pour le syndicat, l'enjeu était double pour un résultat mitigé : résister à la pression d'entreprises brandissant la menace des délocalisations et veiller à ce que les compromis signés ne fassent pas

tache d'huile, affaiblissant encore plus le rôle de la convention de branche.

Le renouvellement de la convention collective de Volkswagen constituait une nouvelle épreuve de force pour le syndicat des métallos. Il faut rappeler que Volkswagen, pour ne pas être membre de l'association patronale, n'est pas couvert par la convention de branche<sup>3</sup> mais négocie avec l'IG Metall sa propre convention. Celle-ci arrivait à échéance fin septembre 2004. Le syndicat revendiquait 4 % d'augmentations salariales, la direction insistait sur des concessions salariales. Le groupe attribue à la faiblesse du marché national et international et à la forte pression sur les prix la détérioration continue de sa situation économique et les difficultés de vente des modèles Volkswagen. La part comparativement élevée des coûts salariaux dans le chiffre d'affaire désavantage, selon la direction, l'entreprise face à ses concurrents. Le directeur des ressources humaines Peter Hartz proposait, en échange d'une promesse de pérennisation des emplois ouest-allemands, un gel des salaires de deux ans, des salaires d'embauche alignés sur le niveau de la convention collective régionale et une plus forte flexibilité des horaires. Sceptique, le conseil d'établissement représenté dans la commission de négociation syndicale n'en laissait pas moins entendre que « pour les gens d'ici,

1. Les syndicats ont toutefois refusé leur soutien à la nouvelle formation contestataire « Alternative électorale pour le travail et la justice sociale » (*Wahlalternative für Arbeit & soziale Gerechtigkeit*, WASG) créée par des dissidents du SPD et des responsables syndicaux locaux et régionaux. La WASG entend se présenter aux élections régionales de Rhénanie du Nord-Westphalie en 2005.

2. Cf. Adelheid Hege, « Allemagne : retour aux 40 heures ? », *Chronique internationale de l'IRES*, 90, septembre 2004.

3. Cette non-affiliation historique ne concerne que les six sites ouest-allemands. En Allemagne de l'Est, Volkswagen est membre de l'association patronale régionale et couvert par la convention de branche (voir tableau).

## LES DILEMMES DU MOUVEMENT SYNDICAL

les jobs sont plus importants que les sous ».

Volkswagen offre à ses salariés des revenus supérieurs aux normes conventionnelles (tableau 2). Les salaires moyens des sites ouest-allemands excèdent de près de 20 % le niveau de la convention de branche régionale (Basse-Saxe) ; ils sont toujours supérieurs de 6 % dans le système tarifaire « 5000 x 5000 » institué après d'après négociations en 2001<sup>1</sup>. Ce niveau de salaire relativement confortable avait facilité, en 1993, l'introduction de la semaine de 4 jours avec réduction des salaires pour sauvegarder 30 000 emplois. Sans l'inversion de la dynamique salariale, 30 000 emplois seraient une nouvelle fois menacés, soutenait l'entreprise en 2004 en réclamant une baisse des coûts du travail de 30 % (soit 2 milliards d'euros) à l'horizon 2011, date de libéralisation complète du marché du travail de l'UE élargie.

Dans les sites syndiqués à près de 90 %, les réunions d'information du conseil d'établissement attiraient beaucoup de monde avant que le syndicat, une

fois expirée la période de paix sociale, n'appelle à des grèves d'avertissement largement suivies. Parallèlement, les représentants signalaient qu'un compromis était possible : ils réduisaient à 2 % la demande d'augmentations salariales, et n'excluaient ni une plus grande flexibilité des comptes épargne temps, ni une réduction de 10 % du salaire d'embauche.

La promesse de préservation des sites ouest-allemands et de non-recours aux licenciements économiques avant 2011 est, pour le syndicat et les salariés, le principal (ou le seul) résultat positif du compromis trouvé le 3 novembre. Il a été obtenu au prix d'une longue liste de concessions. Ainsi, les salaires resteront gelés pendant 28 mois, Volkswagen ne versant à ses salariés qu'une prime exceptionnelle de 1000 Q Les salariés nouvellement recrutés devront accepter des salaires sensiblement révisés à la baisse, même s'ils restent supérieurs à la convention de branche. L'embauche des apprentis en fin de formation obéira aux mêmes règles. Les marges de flexibilité du temps de travail sont considérablement élargies avec

**Tableau 2. Salaires mensuels moyens chez Volkswagen**

Etablissements allemands de Volkswagen	Salaire mensuel moyen (en 0)	Nombre de salariés
Sites ouest-allemands <i>Convention collective d'entreprise</i>	2 894	104 000
Sites est-allemands <i>Convention de branche régionale</i>	2 750	7 700
Auto 5000 GmbH <i>Modèle 5000x5000</i>	2 556	3 200

Source : *Süddeutsche Zeitung*, 20.8.2004.

1. Le modèle « 5000 x 5000 » (5000 salariés x 5000 marks = 2500 euros) s'applique aux salariés (souvent d'anciens chômeurs) embauchés en 2001 à Wolfsburg pour construire le monospace Touran. Leur salaire est inférieur à la convention d'entreprise ; ils sont soumis à une obligation de résultat qui peut induire une prolongation des horaires et le temps de formation, obligatoire, n'est que partiellement rémunéré. Dans les négociations, l'IG Metall nationale, contrairement au conseil d'établissement, s'était montrée très réservée devant la perspective d'un tel accord dérogatoire et avait envisagé un moment de faire échouer le projet.

## ALLEMAGNE

des variations des comptes épargne temps portées à +/- 400 heures par an, les heures supplémentaires n'étant rémunérées qu'à partir de la 40<sup>ème</sup> heure de la semaine. Grâce à la nouvelle convention l'entreprise peut escompter des économies à hauteur d'un milliard d'euros.

Durant les négociations, le syndicat et ses adhérents ont préféré mettre une sourdine à leur pouvoir de contestation. L'échec traumatisant de la grève dans la métallurgie est-allemande n'y était sans doute pas pour rien, ni le statut quelque peu paradoxal de l'accord Volkswagen. Dans la conjoncture actuelle, IG Metall ne peut guère espérer la généralisation des acquis (garantie de non-délocalisation des emplois), mais elle doit craindre le précédent des concessions. Et la banalisation des stratégies patronales de réduction des salaires risque de frapper bien plus douloureusement les salariés qui n'ont pas un statut Volkswagen.

---

### Le débat sur un salaire minimum

Dans les négociations chez Siemens et Mercedes, l'IG Metall a porté une attention particulière à ce que la convention de branche (qui s'applique à ces deux entreprises) ne soit pas remise en question. Mais ce n'est pas seulement du côté des entreprises phare qu'il s'agissait de défendre cette colonne vertébrale du système allemand des relations professionnelles. La question de plus en plus ouvertement posée est aussi de savoir si les conventions collectives constituent une base normative suffisante pour prévenir l'éclatement des conditions salariales là où les syndicats disposent d'un faible pouvoir de représentation.

Le débat sur le salaire minimum a été lancé au sein des partis au gouvernement, SPD et Verts. Il s'agissait non seulement

de compenser les effets particulièrement pénalisants de la réforme du marché du travail mais aussi de se réconcilier les syndicats. En durcissant les conditions de remise au travail des chômeurs, la coalition gouvernementale avait en effet cédé à la pression de l'opposition chrétienne-démocrate et libérale. Elle avait accepté que les chômeurs se voient imposer des emplois rémunérés en dessous des normes conventionnelles localement en vigueur. Le spectre de salariés « en chute libre vers la pauvreté » avait dès lors été évoqué au-delà des rangs des syndicats.

Le DGB et ses fédérations ont réservé un accueil mitigé à l'hypothèse du salaire minimum légal. A l'évidence, elle est en contradiction flagrante avec le principe de l'autonomie contractuelle, la sacro-sainte *Tarifautonomie* à l'allemande : traditionnellement, les normes sur les salaires et les conditions de travail sont négociées librement par les organisations syndicales et patronales, sans intervention de l'Etat. Certains syndicats de branche, tels IG BCE et, de façon moins unifiée, IG Metall ont mis en garde contre le risque d'une érosion ultérieure du système des conventions collectives, déjà mises à mal par la multiplication des accords dérogatoires. Pour autant, rares sont les syndicats qui ont pu se soustraire au débat.

Qu'est-ce qui rend séduisante l'idée du salaire minimum dans la conjoncture actuelle ? Plus explicitement que les autres fédérations du DGB, Ver.di en défend le principe. Le syndicat des services ne dispose pas toujours de l'implantation nécessaire pour négocier des conventions collectives favorables aux salariés. Il craint que les nouvelles règles sur le travail acceptable par les chômeurs augmentent dans les secteurs d'ores et déjà faiblement rémunérés les pressions sur

les salaires et produisent des effets de *dumping* salarial. Le syndicat NGG (alimentation-restauration) partage cet avis. « Si le SPD veut regagner la confiance des gens, il doit franchir le pas et introduire le salaire minimum » exhorte son président. Le NGG avance le chiffre de 1 500 Oubruts par mois, Ver.di s'en tient à des préconisations entre 1 200 et 1 400 O pour un temps plein.

D'autres fédérations, plus circonspectes, réfléchissent à des formules intermédiaires. Le modèle en vigueur dans la construction est évoqué. Un salaire minimum conventionnel y existe depuis 1997 : négocié par les organisations patronales et syndicales, il fait l'objet d'une procédure d'extension par le ministère de l'Economie. L'idée de minima conventionnels différenciés par secteurs et étendus par voie légale à l'ensemble d'une branche fait son chemin au sein du DGB<sup>1</sup>. Elle rapproche les deux camps des adversaires et des partisans d'un salaire minimum légal à échelle nationale. Les experts du DGB rappellent qu'une telle réforme ne nécessiterait pas d'intervention législative lourde, puisqu'une loi sur des conditions de travail minimales (*Gesetz über die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen*) existe déjà qui, en l'absence de syndicats capables de négocier des conventions collectives et/ou de conventions étendues, permet de fixer « un niveau plancher pour les salaires et les autres conditions de travail ». Une commission tripartite présidée par le ministre du Travail est censée donner son avis sur les secteurs et les groupes de sa-

lariés faisant l'objet d'un tel traitement. La loi a été adoptée en 1952 – pour ne jamais être appliquée.

Des minima conventionnels garantis par des mesures législatives : cette proposition de compromis d'IG Metall déclarée compatible avec le système de l'autonomie contractuelle n'en signale pas moins une révision importante de principes fondateurs de la négociation collective. Le salaire de référence des conventions collectives est traditionnellement le « salaire pivot » (*Ecklohn*) qui fixe, pour une branche entière, la rémunération des jeunes ouvriers et employés munis d'un diplôme d'apprentissage. Il est sensiblement supérieur aux coefficients les plus bas réservés aux catégories de salariés pas ou peu qualifiés. L'ambition de défendre et de délimiter les groupes et les champs professionnels (qualifiés) trouve son corollaire dans la défense jalouse de l'autonomie des acteurs professionnels à l'égard de l'Etat et du législateur : c'est par le jeu de la libre négociation, du conflit et du compromis qu'est créée la norme sociale dans le travail.

Le repositionnement stratégique contient donc aussi un aveu tacite : ce n'est pas tant la garantie légale et constitutionnelle de l'autonomie contractuelle qui en a assuré dans le passé le fonctionnement vertueux – vouant à l'oubli la loi de 1952 – mais la capacité de représentation réelle des acteurs professionnels en mesure d'unifier leurs camps respectifs. Et c'est devant un pouvoir de représentation singulièrement affaibli que les syndi-

---

1. Les procédures d'extension (*Allgemeinverbindlichkeit*) actuellement en vigueur en Allemagne sont soumises à des conditions strictes que les syndicats souhaiteraient voir assouplies. D'une part, les organisations patronales peuvent refuser l'extension, d'autre part, la moitié au moins des salariés du secteur concerné doit travailler dans des entreprises affiliées aux organisations patronales et, par conséquent, couvertes par la convention de branche.



## ALLEMAGNE

cats se tournent vers l'Etat, laissant entrevoir au passage un paysage contractuel bien plus éclaté que les discours ne le laissaient souvent supposer (tableaux 3 et 4). Les syndicats imputent à l'Etat la res-

ponsabilité de leur revirement : c'est le législateur qui porte atteinte à l'autonomie contractuelle par le durcissement des règles d'acceptabilité des emplois dans la loi Hartz IV. Ils prennent, ce faisant, leurs

**Tableau 3. Salaires minima conventionnels en Allemagne  
Salaire conventionnel de la catégorie salariale la plus basse  
dans des conventions collectives, en euros, septembre 2004**

Convention collective	Salaire horaire	Salaire mensuel
Métallurgie (Wurtemberg-Bade du Nord)	11,81	1 798
Assurances (Allemagne)	11,74	1 925
Chimie (Düsseldorf-Cologne)	11,23	1 831
Bâtiment (Allemagne de l'Ouest)	10,36	1 667
Transports (Bavière)	9,20	1 633
Textile (Bavière)	8,79	1 412
Boucherie (Rhénanie du Nord-Westphalie)	8,75	1 485
Nettoyage textiles (Allemagne de l'Ouest)	8,47	1 363
Commerce de détail (Rhénanie du Nord-Westphalie)	8,34	1 358
Hôtellerie-restauration (Rhénanie du Nord-Westphalie)	5,10	863
Coiffure (Rhénanie du Nord-Westphalie)	4,81	793

Source : Institut der deutschen Wirtschaft d'après Statistisches Bundesamt, BDA-Tarifarchiv.

**Tableau 4. Bas salaires conventionnels  
Allemagne de l'Est et de l'Ouest, exemples, en euros**

Activité	Convention de branche régionale	Salaire horaire
Agent de sécurité	Est (Thuringe)	4,32
	Ouest (Schleswig-Holstein)	5,60
Fleuriste (après 3 ans d'activité professionnelle)	Est (Sachsen-Anhalt)	5,33
	Ouest	7,66
Coiffeuse, certificat de <i>Meister</i> (responsable de 10 salariés)	Est (Saxe)	5,59
	Ouest (Rhénanie-Palatinat)	8,19
Employée nettoyage industriel (salaire pivot, <i>Ecklohn</i> )	Est (Sachsen-Anhalt)	5,79
	Ouest (Rhénanie du Nord-Westphalie)	8,17
Pâtissier (1 <sup>ère</sup> année)	Est (Brandebourg)	7,68
	Ouest (Hambourg)	7,87
Projectionniste cinéma (1 <sup>ère</sup> à 3 <sup>ème</sup> année)	Est	8,17
	Ouest	8,17
Vendeuse (2 <sup>ème</sup> année)	Est (Mecklenburg-Vorpommern)	8,27
	Ouest (Basse Saxe)	8,44

Source : WSI- Tarifarchiv.

### La position du DGB sur le salaire minimum

Le 24 septembre 2004, la commission de la négociation collective des syndicats du DGB relève les points d'accord en matière de salaire minimum :

« L'objectif commun de tous les syndicats est de renforcer l'autonomie contractuelle par un règlement sur le salaire minimum. Ensemble, les syndicats membres du DGB proposent :

- de rendre plus simple l'extension des conventions collectives ;
- d'étendre à toutes les branches la loi sur le détachement des travailleurs qui, à l'heure actuelle, fixe les règles d'extension dans le bâtiment ;
- les syndicats [...] étudient la proposition d'IG Metall selon laquelle les rémunérations les moins élevées de la convention collective de branche feront dans cette branche figure de revenus minima légaux. La loi sur la fixation des conditions de travail minimales en constituerait le fondement. Dans les secteurs dépourvus de conventions collectives, le niveau plancher des salaires doit être déterminé par les conventions collectives sur le travail intérimaire conclues par les syndicats. »

distances avec l'idée selon laquelle la responsabilité exclusive du système de la négociation collective de branche revient aux syndicats (à côté des organisations patronales) : à charge pour eux de le défendre et de le faire vivre.

Alors que les syndicats du DGB se mettent prudemment d'accord sur une approche commune en matière de salaire minimum légal (voir encadré ci-dessus), les organisations patronales, unanimes dans le refus, mettent en garde contre l'introduction de nouvelles rigidités sur le marché du travail. Elles attribuent à des minima conventionnels d'ores et déjà trop élevés les difficultés d'insertion des chômeurs de longue durée peu qualifiés ; l'aide sociale et la future allocation chômage II<sup>1</sup> fixent dans leur analyse le vrai revenu minimum en Allemagne. Leurs représentants évoquent aussi les menaces

d'érosion de la convention collective : supérieur aux minima conventionnels, le salaire minimum légal les rendrait sans objet ; inférieur, il compromettrait sérieusement les embauches au tarif conventionnel.

Le salaire minimum est aussi très controversé au sein du SPD et le chancelier Schröder a exprimé à plusieurs reprises ses réticences. Fin novembre, la commission commune du parti et du syndicat, le *SPD-Gewerkschaftsrat*, a décidé de suspendre le débat sur le salaire minimum pour un temps indéterminé.

#### Que faire ?

Comment enrayer le recul syndical et arrêter le déclin de la syndicalisation ? En automne 2004, l'IG Metall annonce une « offensive stratégique » en vue de stop-

1. Voir l'article de Mechthild Veil dans ce numéro.

## ALLEMAGNE

per l'exode et de parvenir « à terme » à une inversion de tendance. L'idée du « bonus syndical » est testée dans le Land de Rhénanie du Nord-Westphalie. Certains accords dérogatoires signés en vue de la préservation de l'emploi dans des entreprises de la métallurgie accordent des conditions plus favorables aux syndiqués. Ici, les adhérents touchent une prime exceptionnelle de 5 000 O ou l'équivalent d'un treizième mois quand l'accord prévoit une hausse des horaires sans compensation salariale ; là des licenciements économiques sont proscrits « pour les membres d'IG Metall pendant la durée de validité de l'accord » ; ailleurs encore les syndicalistes voient s'améliorer les conditions de congés payés ou de prévoyance vieillesse. Pour le syndicat régional, il est urgent de montrer aux salariés que les conventions collectives ne sont pas un droit acquis une fois pour toutes : elles ne pourraient voir le jour sans les syndicats et leurs membres qui cotisent et assument le risque de la grève. Au moment où se multiplient dans les entreprises les négociations de préservation de l'emploi assortis de concessions salariales, « nous trouvons normal qu'il y ait une contrepartie pour nos adhérents ».

La légalité de la démarche donne lieu à controverses. Certes, la loi sur la négociation collective réserve en principe aux seuls adhérents des syndicats signataires le bénéfice des conventions collectives, mais ces dernières ne sauraient pénaliser les salariés non syndiqués, selon une ju-

risprudence de la Cour fédérale du travail de 1967. Plus que les problèmes juridiques, les associations patronales, hostiles à l'initiative, mettent en avant le danger de division des salariés, évoquant au passage le « risque d'affaiblissement de la convention collective ». « C'est un premier pas vers l'institution d'un *closed shop* syndical », craint un représentant patronal. Les autres fédérations syndicales restent, pour la plupart, réservées, sans pour autant cacher leur préoccupation devant le phénomène des « passagers clandestins » qui « profitent du travail des syndicats sans engagement de leur part ».

Destruction des emplois, restructurations, délocalisations, tournant libéral des politiques sociales, offensives médiatiques antisyndicales : la liste des freins à la syndicalisation est longue. Peut-on leur imputer pour autant la distension – durable – du lien entre les syndicats et leurs bases ? Les organisations syndicales ont peut-être insuffisamment conscience que l'enjeu ne consiste pas seulement à se mobiliser pour la défense d'un statut et de droits historiquement acquis (tels les prérogatives de la négociation collective de branche), mais aussi à convaincre les salarié(e)s qu'ils sont réellement à leur service.

### Sources :

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