

Allemagne

Les salarié(e)s précaires, l'emploi normal et la représentation syndicale

Adelheid HEGE

Les emplois non standard sont en progression depuis le milieu des années 1980 et leurs formes tendent à se diversifier. En 2004, près de 30 % des actifs occupent un emploi atypique ou précaire qui s'écarte plus ou moins sensiblement du « rapport salarial normal » (*Normalarbeitsverhältnis*), emploi stable, à temps plein, assorti de protections sociales, solidement arrimé à l'édifice de la négociation collective. Les emplois non standard offrent à leurs titulaires des sécurités (bien) moindres en termes de perspectives de pérennisation dans l'emploi et sur le marché du travail, de rémunération et de droits à la protection sociale. Les femmes sont les premières concernées : en 2004, selon une enquête de l'IAB, 47 % et 41 % respectivement des femmes ouest et est-allemandes occupent un emploi « flexible », contre 11 % et 15 % des hommes (Bellmann, Dahms, Wahse, 2005).

Depuis les années 1980, des mesures législatives cherchent à accompagner et à encadrer les emplois flexibles (CDD, temps partiel, intérim), alternant dé- et re-régulation. L'intervention porte aussi sur la protection contre le licenciement dont le périmètre d'application est redéfini. Ce n'est qu'à la fin des années 1990,

quand ils amorcent un essor spectaculaire, que les « emplois de peu d'importance » (*geringfügige Beschäftigungsverhältnisse*) sont perçus sous l'angle de la précarité. Ces temps partiels à la rémunération et aux heures de travail plafonnées ne donnent pas lieu à cotisations sociales. Occupés majoritairement par des mères de famille supposées protégées par leur statut marital, ils sont longtemps considérés comme une simple source de revenu complémentaire pour les ménages. Le recours croissant des entreprises à ce type d'emplois suscite un débat sur leur statut et leur évolution ; deux réformes sont mises en chantier pendant le premier et le deuxième gouvernement Schröder, avec des logiques tendanciellement contraires. La seconde s'inscrit dans le cadre des lois Hartz adoptées au début du siècle, qui préconisent plus généralement pour les chômeurs de longue durée et les personnes faiblement qualifiées le passage par l'emploi précaire comme une voie possible – et nécessaire – de réinsertion dans l'emploi.

L'article qui suit retrace les débats sociaux sur les emplois non standard et leur traitement par les politiques publiques. Les objectifs combinés de flexibilisation

du rapport salarial et de sécurisation de l'emploi standard ont-ils été atteints ? La qualité de la représentation syndicale fait l'objet d'une deuxième interrogation : pour voir préservé le statut de référence du « rapport salarial normal » y compris pour les emplois précaires, les syndicats ne doivent pas seulement résister au paradigme dominant de la nécessaire libération des forces du marché. Ils sont aussi invités à repenser le *Normalarbeitsverhältnis* lui-même (et avec lui la figure clé du « travailleur normal »), à la lumière de l'évolution et de la diversification des salariats réels. Ce qui nécessite de nouveaux compromis avec et parmi ces derniers.

Les instruments traditionnels de la flexibilité du marché du travail

Depuis le milieu des années 1980, l'Allemagne flexibilise les instruments de flexibilité à la disposition des entreprises : contrats à durée déterminée, temps partiel et temporaire, dérogations au dispositif de protection contre le licenciement.

Les contrats à durée déterminée

La loi sur la promotion de l'emploi de 1985 autorise pour la première fois le recours aux CDD non justifiés par une « cause objective »¹. Un(e) salarié(e) peut enchaîner plusieurs CDD au sein de

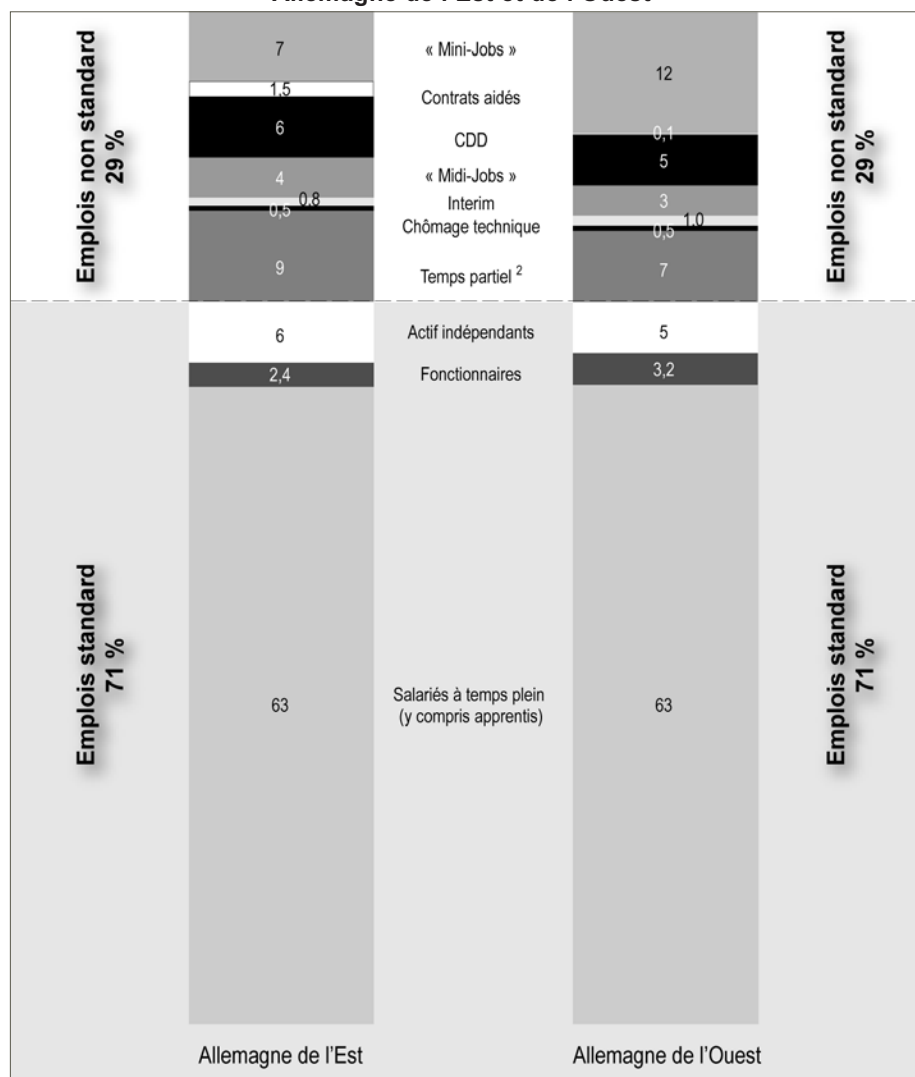
la même entreprise, après une interruption de trois mois au minimum après chaque contrat. En 2001, le gouvernement rouge et vert restreint le champ d'application des CDD aux nouvelles embauches ; les salariés auparavant employés dans l'entreprise ne sauraient en bénéficier. L'objectif est de prévenir la substitution des CDI par des « CDD en chaîne ». La durée maximale légale d'un CDD sans cause objective est de 24 mois ; dans cet espace de temps, les contrats à durée déterminée peuvent être renouvelés jusqu'à trois fois². L'interdiction des « CDD en chaîne » ne s'applique pas aux salariés vieillissants. L'âge à partir duquel une succession de CDD devient possible a été plusieurs fois révisé à la baisse ; les lois Hartz l'ont ramené à 52 ans en 2003.

Deux entreprises sur trois ont recours aux contrats à durée déterminée. Les jeunes de 15 à 30 ans en sont les premiers bénéficiaires (Statistisches Bundesamt, 2004). On observe une nette polarisation des niveaux de qualification, avec une forte présence d'une main-d'œuvre hautement et très faiblement qualifiée. La surreprésentation des femmes est surtout due aux CDD dans le secteur public. En 2004, 6 % des salarié(e)s ouest-allemand(e)s, et 5 % de leurs homologues est-allemand(e)s sont titulaires d'un CDD non aidé³ (graphique 1). Si les CDD jouent un rôle de passerelle vers l'emploi

1. Les CDD pour raisons objectives – remplacements, pics conjoncturels, embauche de jeunes à la suite de leur apprentissage – sont autorisés sans limitation de durée, mais l'employeur doit pouvoir en justifier la cause.
2. En novembre 2005, l'accord de coalition de la CDU/CSU et du SPD vient restreindre le recours aux CDD, en échange de l'assouplissement de la protection contre le licenciement (voir plus loin). Seuls les CDD justifiés par une cause objective définie par la loi seraient autorisés.
3. Les CDD aidés (contrats d'utilité sociale ABM et SAM, subventions à l'embauche, contrats de qualification ...) concernent essentiellement l'Allemagne de l'Est (graphique 1). Ils y représentent 40 % de l'ensemble des CDD, aidés et non aidés, contre 7 % en Allemagne de l'Ouest (Bellmann, Dahms, Wahse, 2005).

ALLEMAGNE

Graphique 1. Emplois standard et précaires, en 2004, en %
 Allemagne de l'Est et de l'Ouest ¹



1. Au 30 juin 2004, sans jobs à 1 €.
 2. Sans *Mini-Jobs* et *Midi-Jobs*.
 Source : Bellmann, Dahms, Wahse, 2005.

stable notamment pour les jeunes (qualifiés), ils accentuent aussi les tendances à la segmentation du marché du travail. Les anciens chômeurs se retrouvent davantage en CDD, et les salarié(e)s issu(e)s

d'un CDD connaissent un risque de chômage supérieur (Bothfeld, Kaiser, 2003 ; Bellmann, Alda, 2004). Les enquêtes montrent que les entreprises relativement grandes disposant d'une représentation

SALARIE(E)S PRECAIRES ET REPRESENTATION SYNDICALE

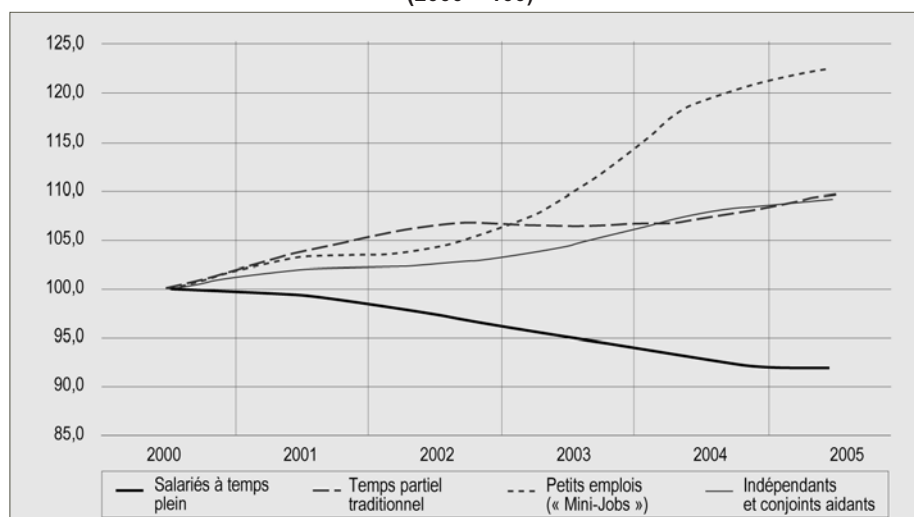
collective ont davantage recours aux CDD. Si les *Betriebsräte* s'accoutument relativement facilement de ce « tampon » susceptible de protéger le salariat noyau, ils semblent aussi veiller plutôt efficacement à en limiter l'ampleur (Düll, Ellguth, 1999).

Le temps partiel

Le temps partiel est en progression constante ce qui compense en partie le recul de l'emploi salarié enregistré depuis 2001 (graphique 2). Le taux de temps partiel est de 27 % en 2003, contre 15 % en 1991. Plus de 9,3 millions de salarié(e)s occupent un emploi à temps partiel en 2003 ; pour plus de la moitié (51 %) il s'agit d'un temps partiel à la rémunération plafonnée à 400 € par mois (*Minijob*, cf. plus loin). 80 % des salariés à temps partiel sont des femmes. Près de la moitié des femmes en activité travaillent à temps partiel ; les salariées à temps partiel sont

majoritaires dans les groupes d'âge de 35 à 60 ans. Le temps partiel masculin a une structure très différente : 11 % seulement des hommes travaillent à temps partiel, et ils se recrutent essentiellement parmi les jeunes de moins de 25 ans (lycéens, étudiants) et les personnes de plus de 60 ans (retraités). Le taux de temps partiel est inférieur dans l'ex-RDA (23 % contre 28 % dans l'ex-RFA). Le volume d'heures travaillées y est plus proche du temps plein alors que le mi-temps prédomine dans l'ancienne République fédérale – signe d'aspirations durablement contrastées des femmes en ce qui concerne leur participation au marché du travail. Les femmes est-allemandes ressentent plus souvent leur régime horaire comme subi et non choisi : plus de 50 % des salarié(e)s à temps partiel affirment rechercher un emploi à temps plein, contre un peu moins de 10 % de leurs homologues ouest-allemand(e)s (Allmendinger *et al.*, 2005).

Graphique 2. Evolution de l'emploi selon le statut des actifs, 2000-2005
(2000 = 100)



Source : Trube, 2005 d'après : Statistisches Bundesamt, IAB.

ALLEMAGNE

La loi sur le travail à temps partiel et à durée déterminée (*Teilzeit- und Befristungsgesetz*) entrée en vigueur en 2001 institue pour les salariés dans les entreprises de 15 salariés et plus¹ un droit au temps partiel. Elle accorde également aux salariés à temps partiel un accès prioritaire à des horaires plus longs ou au plein temps. L'impact de la réforme est faible, selon les premières évaluations (Bellmann, Dahms, Wahse, 2005).

Quand il ne s'agit pas de *Minijobs* (voir *infra*), les temps partiels sont régis par les mêmes conditions de rémunération et de protection sociale que les emplois à temps plein. C'est un salaire moindre perçu en récompense d'une prestation moindre qui est susceptible d'ouvrir la trappe de la précarité².

Le travail temporaire

Le travail temporaire (*Leiharbeit*), autorisé depuis 1972 et en progression, se maintient à un niveau sensiblement inférieur à la moyenne européenne. Il concerne en 2004 1 % de la population en emploi. Il est fortement concentré dans l'industrie manufacturière et touche un salariat jeune et même très jeune, à prédominance masculine ; la progression est essentiellement due à la demande de travail non ou faiblement qualifié. Des réformes successives ont allongé la durée légale des missions d'intérim (initialement fixée à 3 mois) avant que les réformes Hartz ne suppriment toute limitation

de durée en 2004. Durant les années 1990, les salariés temporaires ont vu se creuser l'écart de rémunération par rapport à leurs collègues de travail stables : l'écart est de 41 % en 2001, contre 37 % en 1995 et 28 % en 1990 (Bothfeld, Kaiser, 2003: 490).

L'un des objectifs de la réforme Hartz était de moraliser l'intérim et de revaloriser l'image du travail temporaire. Une réforme de la loi sur le travail intérimaire impose à l'entreprise utilisatrice de main-d'œuvre temporaire d'offrir à cette dernière les mêmes conditions de salaires et de travail qu'aux salariés stables. Toutefois, des conditions moins favorables peuvent être proposées aux anciens chômeurs. Et des conventions collectives peuvent prévoir des dérogations au principe d'égalité.

Le travail temporaire a été longtemps combattu par le DGB. Dénonçant les mauvaises conditions de travail et de salaire, les syndicats refusent de négocier et réclament le retour à l'interdiction. Des conventions collectives avec les associations d'entreprises temporaires n'en sont pas moins signées à partir de 2003 ; il s'agit aussi de ne pas laisser le champ libre au petit syndicat chrétien émergé dans le secteur de l'intérim³, qui s'apprête à signer des conventions « au rabais ». Une communauté tarifaire regroupant l'ensemble des syndicats de branche du DGB – une première dans l'histoire des négociations collectives al-

1. Les entreprises employant 15 salariés et plus représentent 20 % environ de toutes les entreprises.

2. Les enquêtes sur les salaires de précarité/pauvreté portent sur les temps pleins et ne permettent pas la comparaison avec les temps partiels. Le salaire horaire moyen du temps partiel est pourtant estimé inférieur à celui du temps plein. En 2001, 17 % des salariés à temps plein gagnent moins de deux tiers du salaire médian ; ce sont pour 57 % des femmes (Allmendinger *et al.*, 2005).

3. Christliche Gewerkschaft Zeitarbeit PSA (CGZP).

lemandes – élabore des conventions collectives spécifiques à ce secteur ; elles s'appliquent aux travailleurs intérimaires à la place de la convention collective en vigueur dans l'entreprise utilisatrice. Ces conventions contiennent effectivement des dispositions dérogatoires au principe du traitement égal des salariés fixes et temporaires, à la satisfaction des associations patronales¹ – et des entreprises de l'intérim qui y adhèrent dans leur quasi-totalité².

Le travail temporaire joue un rôle important dans les débats sur la réforme du marché du travail qui débouchent sur les lois Hartz. Les salariés temporaires se recrutent pour une partie importante parmi d'anciens chômeurs et les experts associés à la réforme misent sur « l'effet de colle » (*Klebeeffekt*) selon lequel, une fois admis dans l'entreprise, on tend à y rester. Des « agences de services aux personnes » (*Personal-Service-Agenturen, PSA*) voient le jour qui, sous contrat avec les agences locales pour l'emploi, sont censées procurer aux chômeurs des missions d'intérim débouchant sur une embauche durable (Veil, 2005). Selon les analyses convergentes des acteurs et des experts, le bilan des PSA est décevant. L'activité de placement n'atteint pas le niveau escompté, l'objectif d'insertion dans le premier marché du travail n'est guère atteint et des effets de substitution du travail stable par les emplois temporaires sont observés

(Bellmann, Dahms, Wahse, 2004 ; Bothfeld, Kaiser, 2004 ; Trube, 2005).

L'assouplissement de la protection contre le licenciement

D'une alternance gouvernementale à l'autre, le champ d'application de la protection contre le licenciement est âprement discuté. La coalition social-démocrate et verte réinstaurée, puis rehausse le seuil initial de 5 salariés à partir duquel la protection devient effective. Avec la réforme de la loi sur le licenciement de 2004, les salariés nouvellement embauchés dans les entreprises de moins de 11 salariés ne sont plus couverts par la protection légale contre le licenciement (qui impose le respect de certains critères sociaux ainsi que la consultation du conseil d'établissement là où il est institué). Selon la nouvelle loi, l'employeur peut proposer une indemnité au salarié licencié qui renonce dès lors à son droit de porter plainte devant le tribunal du travail. Des CDD de quatre ans sans cause objective sont autorisés dans le cas d'une création d'entreprise.

La protection contre le licenciement est un thème sensible de la campagne électorale (Hege, 2005). La CDU propose de réserver la protection contre le licenciement aux entreprises de 20 salariés et plus ainsi qu'aux salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté³. Pour autant, les enquêtes empiriques montrent que les stratégies de recrutement et de gestion du

1. Voir par exemple sur le site de l'organisation patronale BZA (Bundesverband Zeitarbeit) : <http://www.bza.de/tarif/tarifvertraege.php>.

2. Selon Schlese *et al.* (2005), le taux de couverture des conventions collectives du travail temporaire s'élève à 99 %, ce qui contraste avec un taux de couverture moyen des conventions collectives d'environ 60 %.

3. L'accord de grande coalition signé en novembre 2005 prévoit la prolongation de 6 à 24 mois de la période d'essai durant laquelle un salarié peut être librement congédié. En contrepartie, le recours aux CDD est restreint (voir *supra*).

ALLEMAGNE

personnel des petites entreprises varient peu, selon qu'elles soient soumises ou non aux règles légales de protection contre le licenciement.

Les *minijobs* des femmes : une précarité longtemps ignorée

Les « petits temps partiels » non soumis à cotisations sociales connaissent une extension rapide dans les années 1990 et un véritable boom avec les réformes Hartz. L'emploi « de peu d'importance » (*geringfügige Beschäftigung*) n'est pas une forme de travail récente. L'exonération de charges sociales des emplois trop marginaux pour assurer la subsistance de leurs titulaires existe depuis la mise en place des systèmes de protection sociale à la fin du 19^{ème} siècle ; le même principe s'applique après la Seconde guerre mondiale aux emplois occasionnels et aux petits emplois secondaires. Jusqu'en 2003, les emplois de faible importance bénéficiaient de conditions dérogatoires en matière d'imposition et de charges sociales dès lors que le temps de travail n'excède pas 15 heures par semaine et que la rémunération reste dans les limites d'une rémunération mensuelle maximale. Celle-ci, indexée sur l'évolution des salaires, est de 325 € avant la réforme Hartz et de 400 € depuis. Les lois Hartz toutefois redéfinissent les conditions dérogatoires : si le principe de la rémunération maximale est maintenu, celui du plafonnement des horaires est abandonné.

Il a semblé longtemps incongru de classer les emplois peu importants parmi les emplois flexibles voire précaires. Les femmes mariées en sont les titulaires privilégiées¹. Or, dans une perception socié-

tale longtemps prédominante, leur statut se trouve aux antipodes du précarité. Les protections dérivant de leur statut marital semblent solides, qui donnent accès à l'assurance maladie et à la prévoyance vieillesse du conjoint. Et le ménage bénéficie d'un traitement fiscal de faveur en renonçant au deuxième salaire « normal » (soumis à cotisations sociales) qui est lourdement taxé ; l'emploi peu important est, lui, exonéré d'impôt. Le système statistique se désintéresse longtemps des petits emplois dont les titulaires semblent trouver leur identité sociale plutôt en dehors du marché du travail, dans leur état de *Hausfrau* (femme au foyer).

La forte progression des temps partiels peu importants durant les années 1990 combinée à l'éclatement des statuts familiaux et aux difficultés financières des systèmes de protection sociale sont à l'origine d'une réforme adoptée en 1999 (Hege, 1999). L'introduction d'une cotisation patronale obligatoire répond au double objectif de renflouer les caisses de sécurité sociale et de procurer aux femmes des droits propres notamment en matière de retraite. Le gouvernement social-démocrate et vert se montre aussi sensible aux critiques syndicales qui dénoncent la substitution des emplois standards par les petits temps partiels, notamment dans les services. Le gel de la rémunération maximale est censé contribuer au reflux, à terme, de ce type d'emploi tout comme l'interdiction faite aux salariés de cumuler un petit temps partiel avec un emploi soumis à cotisation sociale.

La réforme Hartz du marché du travail abandonne cette stratégie de recul programmé des petits temps partiels qui

1. Avant les étudiant(e)s et les retraité(e)s.

SALARIE(E)S PRECAIRES ET REPRESENTATION SYNDICALE

entament une deuxième carrière sous le nom de *Minijobs*. Le montant de la rémunération maximale est revalorisé (400 € depuis 2003) et leur gestion simplifiée. La durée du travail est déplafonnée (ce qui autorise des horaires plus longs pour un salaire moindre). Les salariés sont exempts de charges sociales et fiscales ; l'employeur verse une cotisation forfaitaire de 25 %¹. L'interdiction de cumuler un emploi standard avec un petit temps partiel exonéré de charges est supprimée².

Du point de vue fiscal, les *Minijobs* restent très attractifs pour les couples ; pour atteindre le même revenu net, le niveau brut du deuxième salaire normalement impossible au sein de la famille devrait être très sensiblement supérieur. Mais leurs titulaires continuent de ne pas être couverts par l'assurance chômage ni par l'assurance maladie, et ils (elles) ac-

quièrent seulement de (très faibles) droits à la retraite. Le volume exact des *Minijobs* est difficile à chiffrer et varie selon les sources. L'Agence fédérale du Travail recense à l'automne 2003 4,4 millions de salariés dont le *Minijob* est l'emploi unique auxquels s'ajoute 1,4 million de salariés pour lesquels c'est un deuxième emploi. Les salariés en *Minijob* se comparent aux quelque 27 millions salariés dans des emplois normaux soumis à cotisations sociales, et représentent 17 % de tous les contrats de travail (Schupp, Birkenner, 2004). Plus de deux tiers des *Minijobs* exclusifs reviennent aux femmes qui occupent 56 % des petits emplois secondaires. Près d'une salariée sur quatre (24 %) est employée dans un *Minijob*, contre 11 % des hommes. Les immigrés sont eux aussi très présents dans l'univers des *Minijobs*. Le gros des *Minijobs* se trouve dans les services (cf. tableau 1),

Tableau 1. Structure de l'emploi dans quelques secteurs de services en 2004

Secteurs	Effectifs	Dont :		
		Temps plein	Temps partiels traditionnels	Emplois peu importants
Commerce de détail	2 716 167	49 %	24,7 %	26,3 %
<i>Evolution 1999-2004</i>		-11,5 %	+6,6 %	+20,9 %
Hôtellerie	277 413	69,9 %	6,0 %	24,1 %
<i>Evolution 1999-2004</i>		+0,8 %	+16,2 %	+35,9 %
Nettoyage	702 828	26,3 %	26,4 %	47,3 %
<i>Evolution 1999-2004</i>		-0,3 %	+25,2 %	+11,4 %
Services sociaux	1 282 682	54,5 %	33,7 %	11,8 %
<i>Evolution 1999-2004</i>		+2,8 %	+39,9 %	+34,0 %
Tous secteurs	31 326 848	70,9 %	13,8 %	15,3 %
<i>Evolution 1999-2004</i>		-6,6 %	+17,6 %	+31,6 %

Source : Kalina et Voss-Dahm 2005, données Bundesanstalt für Arbeit.

1. 12 % au titre de l'assurance retraite, 11 % pour l'assurance maladie et 2 % au titre d'impôts. Pour les ménages privés employant des salarié(e)s en *Minijob*, la cotisation est limitée à 12 %.
2. A côté des *Minijobs*, la réforme Hartz introduit une forme intermédiaire entre les emplois peu importants et l'emploi normal, les *Midijobs* dont la rémunération mensuelle moyenne se situe entre 400 et 800 € et qui bénéficient d'une exonération partielle des charges sociales.

Du bon usage des *Minijobs* dans les commerces

Une polarisation des qualifications et des emplois caractérise traditionnellement le commerce de détail. Les fonctions qualifiées (gestion des commandes, conseils aux clients ...) sont confiées à des personnels confirmés, titulaires d'un diplôme professionnel, et les tâches plus simples (travaux de caisse, rangement des stocks ...) à des salarié(e)s non qualifié(e)s. La première catégorie de personnels occupe de préférence un emploi standard soumis à cotisation sociale, et la deuxième effectue très souvent un petit temps partiel. Cette stratégie de découpage des tâches simples dans de (très) petits contrats de travail trouve un écho plutôt favorable auprès de groupes soucieux de compléter leurs revenus : étudiant(e)s, femmes mariées, retraité(e)s. Mais ces salariés à la recherche d'un « job comme un autre » côtoient d'autres travailleurs en *Minijob* qui, eux (elles) ont toutes les caractéristiques du salariat stable : ils (elles) sont ancien(ne)s dans l'entreprise, en maîtrisant toute l'organisation et font preuve d'un professionnalisme élevé. Le commerce de détail trouve en effet dans le réservoir d'ancien(ne)s salarié(e)s stables le volant de main-d'œuvre qualifiée et flexible dont il a besoin. A côté des retraitées ce sont notamment les ex-salariées mères de famille qui offrent leurs services durant la période dite de « la pause familiale » consacrée à l'éducation des enfants. Dans ce marché du travail centré sur les niveaux moyens de qualification « l'augmentation sans heurts et sans bruit des *Minijobs* s'explique aussi par le fait que des qualifications spécialisées sont disponibles y compris dans le segment des petits temps partiels », notent les auteurs d'une étude consacrée à ce sujet.

Source : Kalina et Voss-Dahm, 2005 (citation p.8).

avec une concentration particulièrement forte dans le commerce, les hôtels et restaurants, le nettoyage industriel, la santé. Le *turnover* est sensiblement supérieur à celui des emplois réguliers : le taux de fluctuation annuel est de 63 %, contre 29 % pour les emplois standard (Kalina, Voss-Dahm, 2005). Alors que les niveaux de qualification sont souvent peu élevés, certains secteurs (commerce de détail, professions de soins) tendent à offrir des *Minijobs* y compris à des personnels qualifiés (voir encadré). 50 % des salariés en *Minijob* gagnent moins de 8 € par heure.

L'effet de substitution des emplois réguliers par les *Minijobs* donne lieu à débats. Les syndicats l'observent depuis longtemps, qui notent dans certaines

branches la suppression simultanée des emplois à temps plein et leur transformation en autant de *Minijobs*. L'Agence fédérale du Travail BA estime que la revalorisation de la rémunération maximale de 325 € à 400 € en 2003 a induit la transformation en *Minijobs* de quelque 240 000 emplois soumis à cotisation sociale. « La progression sensible [de l'emploi de peu d'importance] résulte presque exclusivement de la transformation d'emplois existants, de sorte que l'on ne peut guère escompter des effets en terme de création d'emplois » (Rudolph, 2003). Les chômeurs semblent peu profiter de l'offre de *Minijobs* qui pourraient par contre avoir contribué au recul du travail au noir. La relégation dans les petits

temps partiels d'anciens « salariés standard » rend ce marché plus difficilement accessible aux groupes les plus fragiles sur le marché du travail.

La réforme Hartz annule certains effets de la réforme précédente : elle entraîne de nouvelles pertes pour les caisses sociales et les recettes fiscales ; et elle consolide la répartition traditionnelle des rôles au sein des ménages, comme le notent les chercheurs de l'IAB : « Dans les couples, l'instrument du *Minijob* continuera de contribuer à la polarisation de l'activité professionnelle, avec l'épouse en charge du salaire d'appoint, employée en dessous de son niveau de qualification, insuffisamment intégrée dans le système de la protection sociale » (Allmendinger *et al.*, 2005: 132).

Les emplois précaires au service de l'activation des chômeurs

Devant un chômage structurel de très grande ampleur et des durées de chômage particulièrement préoccupantes, d'importantes réformes de l'assurance chômage et du marché du travail sont mises en chantier (Veil, 2005 ; Chagny, 2005). Entrées en vigueur entre 2003 et 2005 sous le nom de lois Hartz, elles s'inscrivent dans une logique d'activation pour le marché du travail d'un « maximum voire de toutes les personnes aptes à travailler » (Veil, 2005: 18). Dans ce cadre, un rôle clé revient aux contrats de travail non standard – et souvent précaires. Ceux-ci

ciblent en particulier les demandeurs d'emplois aux faibles qualifications, particulièrement vulnérables : le taux de chômage des personnes sans diplôme professionnel est de 21,7 % en Allemagne de l'Ouest (et de 51,2 % en Allemagne de l'Est) en 2004, contre 7,3 % (19,4 %) pour les personnes avec un diplôme professionnel de type apprentissage (Allmendinger *et al.*, 2005: 19)¹.

La réforme redéfinit les critères selon lesquels un emploi est « acceptable » par les chômeurs de longue durée. Un niveau de salaire (sensiblement) inférieur aux conventions collectives et un emploi très éloigné du domicile cessent d'être une raison de refus valable. A défaut d'autres offres d'emploi, les demandeurs d'emploi se voient proposer des postes de travail sans relation avec leur profession. Les *Minijobs* entrent dans cette catégorie d'offres d'emplois dont le refus induit la baisse des allocations, au même titre que les « opportunités de travail » (*Arbeitsgelegenheiten*) appelées aussi « jobs à 1 € » (*Ein-Euro-Job*).

Ces travaux occasionnels d'utilité publique n'ont pas le statut juridique du contrat de travail. Ils sont destinés aux chômeurs sortis du système de l'allocation chômage² auxquels le premier marché du travail est estimé inaccessible. Leurs titulaires cumulent l'allocation chômage II avec le salaire horaire de 1 à 2 € dérivant du *Ein-Euro-Job* ; ils disparaissent en même temps des statistiques du chômage. Non seulement les syndi-

-
1. Pour un taux de chômage moyen de 9,2 % dans les anciens, et de 19,9 % dans les nouveaux Länder.
 2. Pour les chômeurs de moins de 55 ans, la sortie du système d'indemnisation intervient après une année de chômage durant lequel le bénéficiaire a droit à l'allocation chômage I (système financé par les cotisations). Ils touchent ensuite l'allocation chômage II, financée par l'impôt, destinée aux « personnes sans ressources suffisantes », groupes cibles des politiques d'activation (cf. Veil, 2005).

ALLEMAGNE

cats, mais aussi les représentants patronaux de l'artisanat dénoncent l'effet de substitution des emplois standard par les travaux occasionnels, théoriquement réservés à des activités « supplémentaires ». Les institutions caritatives et religieuses ainsi que les municipalités en difficulté financière ont souvent du mal à résister à l'aubaine qui leur permet d'assurer sans grand frais les activités périscolaires, de soin aux malades ou encore les travaux d'entretien et de réparation. Au début de l'été 2005, on compte 240 000 jobs à 1 € dont le nombre devrait doubler d'ici à la fin de l'année.

Les emplois d'activation s'inscrivent dans une tendance plus générale de déconnexion des emplois non standard des acquis professionnels comme de certaines protections conventionnelles et légales. Les jobs à 1 € se voient appliquer des contraintes législatives allégées ; ils sont soumis à la législation sur les congés payés et sur la santé et la sécurité au travail. Mais la fixation du salaire est libre et les « travailleurs occasionnels » n'ont de droits à faire valoir ni à l'égard de la protection sociale ni à l'égard du droit du travail (DGB, 2004). Des observateurs relèvent « au fil des ans un glissement quasi-paradigmatique » des politiques publiques de l'emploi. Si la loi sur la promotion de l'emploi de 1969 insiste sur la responsabilité particulière de l'Etat dans la lutte contre le chômage et « la prévention de l'emploi déqualifiant » ou de « moindre valeur », la réforme actuelle met en exergue la « responsabilité des bénéficiaires d'aides » qui sont tenus, selon les termes de la loi, à « épuiser toutes les possibilités pour mettre un terme à, ou pour réduire, leur état d'indigence »

(Trube, 2005: 187). Les organisations syndicales, les associations et les Eglises s'inquiètent des retombées de la réforme en termes de pauvreté notamment pour les personnes âgées et les enfants. Les emplois « flexibles » ne permettent souvent pas de réaliser des carrières pleines en vue de la retraite. Et une spirale de déqualification est programmée pour les chômeurs en mal d'insertion avec l'abandon du principe de protection des acquis professionnels qui menace de transformer des salariés standard en travailleurs atypiques, puis en bénéficiaires d'aides.

Flexibilisation du rapport salarial et crise de représentation

Les politiques d'activation entendent promouvoir des formes d'emploi dérogatoires au rapport salarial normal. Cela est cohérent avec le débat, important en Allemagne, sur le développement d'un secteur à bas salaires (*Niedriglohnsektor*) en vue de résorber le chômage de masse des personnes faiblement qualifiées. Ce débat est sous-tendu par l'analyse selon laquelle les acquis du *Normalarbeitsverhältnis* – en termes notamment de salaires et de charges sociales – génèrent des coûts trop importants pour sauvegarder l'emploi et pour procurer du travail aux demandeurs d'emploi les plus fragiles. La politique d'emploi centrée sur la lutte contre le chômage combine aides et subventions publiques aux emplois atypiques et suspension de normes conventionnelles en faveur des employeurs : ces derniers peuvent proposer aux chômeurs de longue durée des salaires d'embauche jusqu'à 30 % inférieurs aux minima conventionnels¹.

1. Un écart plus important est considéré par la jurisprudence comme étant « contraire aux bonnes mœurs » (*sittenwidrig*).

SALARIE(E)S PRECAIRES ET REPRESENTATION SYNDICALE

Les organisations syndicales sont les spectateurs quelque peu impuissants de ce tournant des politiques d'emploi. Elles avaient certes été les partenaires privilégiés d'une alliance tripartite « pour l'emploi, la formation et la compétitivité » (*Bündnis für Arbeit*) solennellement instituée dès l'arrivée au pouvoir en 1998 d'une coalition gouvernementale de gauche. Elles étaient en droit d'attendre de leur allié historique, le SPD, le maintien d'un haut niveau de sécurité des statuts salariés tout comme la consolidation de leur rôle d'interlocuteur de premier plan. Mais paradoxalement, l'érosion du pouvoir syndical devient manifeste ... sous un gouvernement ami. Après l'échec de l'Alliance pour l'emploi, le chancelier Schröder décide de « passer de la négociation à l'action ». La mise en chantier des réformes de l'Agenda 2010 réduit à la portion congrue la concertation avec les organisations syndicales. De plus en plus explicitement, l'action politique réclame son autonomie, et la social-démocratie ses distances à l'égard du DGB. Les syndicats échouent dans leurs tentatives de mobiliser les salariés contre les aspects les plus libéraux de l'Agenda 2010. Mais les tensions sociales suscitées par la politique des réformes viennent ébranler le gouvernement rouge et vert lui-même ; après une série ininterrompue de sanctions électorales subies dans les Länder, il opte pour des élections anticipées. Une scission intervient à la gauche du parti, et la défense des garanties du *Normalarbeitsverhältnis* est au cœur des revendications du nouveau Linkspartei (Hege, 2005).

Pour autant, la promotion des formes flexibles (précaires) de l'emploi met à mal le pouvoir de régulation des organisations syndicales plus qu'elle ne contribue à marginaliser l'emploi normal lui-même. Le *Normalarbeitsverhältnis*, dans sa forme classique du CDI à temps plein, reste la forme d'emploi prédominante en Allemagne. L'emploi normal concerne en 2001 37 % des personnes en âge de travailler, 48 % des hommes et 26 % des femmes (H. et F. Oschmiansky, 2003: 11). La très forte progression des formes d'emploi atypiques est surtout imputable aux nouvelles entrées sur le marché du travail, et notamment celles, massives, des femmes.

Dans le passé, les syndicats étaient en mesure de faire de l'emploi standard une référence sociale majeure, garante des droits à la sécurité de l'emploi comme de normes collectives de haut niveau. Ils ont vu s'effriter leur pouvoir de structuration de la société salariale allemande à partir de ce centre névralgique. Les organisations syndicales non seulement manquent de moyens pour enrayer le développement de la précarité, mais doivent aussi accepter des concessions importantes sur le terrain de la négociation collective. Au nom de la préservation de l'emploi, les horaires sont allongés et les salaires réduits dans les bastions syndicaux les plus solides¹. Le rétrécissement du champ de couverture des conventions collectives d'une part et, d'autre part, les règles dérogatoires quant à la rémunération des chômeurs réinsérés dans le marché du travail, amènent le DGB à se réconcilier avec l'idée d'un salaire minimum de branche – qui s'imposerait non pas par la force nor-

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

ALLEMAGNE

mative de la *Tarifautonomie* (autonomie conventionnelle des acteurs professionnels), mais grâce à l'intervention de l'Etat. On assisterait alors à un inversement des pôles de référence : alors même que les conventions de branche garantes du *Normalarbeitsverhältnis* s'organisent traditionnellement autour de la notion de travail qualifié – la hiérarchie des salaires se construisant à partir du salaire pivot (*Ecklohn*) destiné aux jeunes ouvriers et employés qualifiés au terme de leur apprentissage¹ – l'émergence d'un salaire minimum sous contrôle de l'Etat est susceptible de faire du travail faiblement qualifié et faiblement rémunéré la pierre angulaire du système².

La représentation collective à l'image du travailleur normal ?

Le rapport salarial normal qui s'est généralisé durant les années de croissance se conçoit comme une protection contre les incertitudes de la vie et la précarité. Par une imbrication étroite de garanties légales et conventionnelles, le *Normalarbeitsverhältnis* garantit la continuité des revenus pendant les périodes de non-travail (assurances chômage, maladie, vieillesse), protège la force de travail et la santé du salarié (*via* les congés payés, la réduction de la durée du travail), préserve l'espace hors travail (en donnant des cer-

titudes quant aux horaires journaliers), ré-compense la flexibilité consentie (majoration des heures complémentaires, du travail posté ...), encadre la rupture du contrat de travail (protection contre le licenciement), garantit des revenus nécessaires à la subsistance des ménages et la participation à la richesse nationale (*via* la négociation collective) (Bosch, 2001). Le rapport salarial normal ne prétend pas pour autant à l'universalité. L'accès à l'ensemble des droits associés à l'emploi standard est en effet soumis à une double condition : exercer un travail salarié à plein temps et faire preuve d'une certaine stabilité dans l'emploi et/ou sur le marché du travail. Conditions que ne remplissent pas les titulaires d'emplois atypiques en forte progression.

L'intégration différenciée des salariés dans l'emploi a longtemps contribué à sécuriser l'emploi normal³. Les travailleurs moins stables (immigrés, femmes, salariés peu qualifiés) procurent au marché du travail sa nécessaire flexibilité, complément de la flexibilité fonctionnelle élevée des marchés professionnels. Les groupes noyaux stables du salariat (*Kernbelegschaften*) s'entourent de groupes périphériques (*Randbelegschaften*) – et leurs profils sociologiques coïncident avec la structure de l'adhésion syndicale. Un problème majeur pour les organisa-

1. L'apprentissage représente la porte d'entrée au *Normalarbeitsverhältnis*. On ne peut assimiler les apprentis aux travailleurs en CDD comme le suggère Jean-Claude Barbier (« La précarité, une catégorie française à l'épreuve de la comparaison internationale », *Revue française de sociologie*, 46-2, 2005, pp.351-371), même s'il n'y a pas de garantie d'embauche à la fin de l'apprentissage. La figure de l'apprenti se trouve, bien au contraire, au cœur de la reproduction du « travailleur normal » ; les statistiques allemandes comptabilisent les apprentis parmi les salariés en CDI (voir graphique 1 dans ce texte).

2. Adelheid Hege, « Allemagne : le retour improbable à la normalité de la négociation collective ou les dilemmes du mouvement syndical », *Chronique internationale de l'IRES*, 92, janvier 2005.

3. Sur le rôle qui revient de ce point de vue à l'immigration, voir Adelheid Hege, « Allemagne : la difficile reconnaissance de la réalité migratoire », *Chronique internationale de l'IRES*, 84, septembre 2003.

SALARIE(E)S PRECAIRES ET REPRESENTATION SYNDICALE

tions syndicales est de ne pas avoir pu ou su faire évoluer la figure du « travailleur normal » : ni la tertiarisation ni la féminisation du marché du travail n'ont engendré un renouvellement des groupes noyaux (tableau 2)¹.

Dans la société allemande des années de croissance et de plein emploi, l'idée de normalité est fortement associée à celle du temps plein masculin et, concomitamment, au retrait du marché du travail des femmes. Le salaire unique du chef de famille, souvent enrichi par les recettes d'heures supplémentaires, apparaît comme un signe de progrès social, qui « permet » à l'épouse de ne pas travailler. L'emploi à temps plein est conçu dans cette logique, qui confie au *Alleinverdiener* masculin la tâche, lourde et socialement gratifiante, de pourvoir au « salaire familial ». La même conception de normalité dans le travail structure les institu-

tions sociales : un système fiscal favorable au salaire unique, des droits conjoints à la sécurité sociale, l'éducation de la petite enfance au sein de la famille, l'enseignement scolaire à mi-temps ...

Au nom de la pérennisation du rapport salarial normal, les syndicats veillent longtemps à préserver la séparation entre sphère de l'emploi « normal » (masculine) et « atypique » (féminine) et à éviter que la seconde ne vienne contaminer et dévaloriser la première. Durant les années 1950 et 1960, des « coefficients femmes » et des « clauses de minoration » au titre du travail féminin subsistent dans les grilles salariales de certaines conventions collectives ; déclarées illégales en 1955 par le Tribunal fédéral du travail, elles résistent sous le nom de « coefficients légers » (*Leichtlohngruppen*). La refonte des grilles de classification entreprise dans les années 1970 aboutit, sous cou-

Tableau 2. Taux de syndicalisation des ouvriers et des employés, des hommes et des femmes, DGB, 1957 - 2003

	Ouvriers		Employé(e)s		Hommes		Femmes	
	% de tous les salariés	Taux d'adhésion	% de tous les salariés	Taux d'adhésion	% de tous les salariés	Taux d'adhésion	% de tous les salariés	Taux d'adhésion
1957	68	39	26	13	66	40	34	16
1960	65	39	29	12	66	40	34	16
1970	57	41	36	13	65	41	35	14
1980	48	47	42	17	63	42	37	18
1990	42	48	49	15	59	39	41	18
1991	43	51	50	20	58	40	42	27
2000	39	37	54	13	55	30	45	16
2003	35	38	58	12	54	29	46	16

Avant 1991 : anciens Länder ; à partir de 1991 : Allemagne Ouest et Est.
Source : Institut der deutschen Wirtschaft, données DGB, Statistisches Bundesamt.

1. La formation en 2001 d'un grand syndicat des services, Ver.di, au sein du DGB n'a pas donné lieu à la refondation identitaire espérée. Aux prises avec une gestion difficile et conflictuelle de la fusion dont il est issu, Ver.di perd beaucoup de membres et doit abandonner, en 2005, à IG Metall le titre de plus grande fédération de branche.

ALLEMAGNE

Tableau 3. Adhérents et taux de syndicalisation auprès des fédérations du DGB

	1980	1991 ¹	2000	2001	2002	2003
Adhérents (milliers)	8 378	12 385	8 223	7 899	7 700	7 363
Taux de syndicalisation (%) ²	35	37	25	24	24	23

1. Réunification allemande.

2. Taux de syndicalisation brut comprenant les retraités, les inactifs et les chômeurs. Les inactifs représentent entre 20 et 30 % des effectifs selon les syndicats de branche.

Source : Institut der deutschen Wirtschaft, données DGB, Statistisches Bundesamt.

verture scientifique, à la reproduction de structures salariales discriminantes : les tâches caractéristiques des postes de travail masculins se trouvent valorisées et les exigences inhérentes aux emplois féminins dépréciées, comme un rapport de cette époque le signale au gouvernement (Krell, 2001). L'écart structurel des salaires subsiste dans le temps : « Les revenus dans les secteurs dits féminins (...) sont systématiquement inférieurs aux salaires versés dans les secteurs dits masculins. Alors que les salaires des hommes employés dans les secteurs féminins se rapprochent du – faible – niveau des salaires féminins, les salaires des femmes travaillant dans les professions masculines ne rattrapent pas le niveau, plutôt élevé, des salaires masculins » note le DGB en 2004 (DGB, 2004: 12). Alors même que la sécurité de l'emploi est, dans l'ensemble, mieux protégée dans les entreprises où un conseil d'établissement a été élu, les femmes (surtout mariées et employées en *Minijob*) travaillent plus souvent dans des unités de travail sans *Betriebsrat* (Holst et Schupp, 2003). Et la féminisation des effectifs salariés semble souvent aller de pair avec une représentation collective moins efficace en terme de sauvegarde de l'emploi, de formation professionnelle, et de défense des acquis conventionnels (Ahlers et Dorsch, 2002).

L'impossibilité (ou l'incapacité) des syndicats à repenser le rapport salarial

normal à la lumière des profondes mutations du marché du travail intervenues depuis les années 1950 n'est sans doute pas restée sans incidences sur l'évolution du rapport salarial normal lui-même, la précarisation de l'emploi non standard, et une certaine dévalorisation des statuts professionnels anciennement protégés. En 1950, 10 % des femmes mariées sont actives sur le marché du travail ; elles sont 46 % quarante ans plus tard (Lehndorff, 2003) – mais ne se sont toujours pas défait de leur image de salariés atypiques. L'appartenance au « mauvais » sexe semble leur interdire l'accès au cœur légitime du salariat. Les syndicats paient cette inertie sur le plan du renouvellement identitaire par une structure de l'adhésion et de la représentation en fort décalage avec la sociologie du salariat (tableau 2), et par une chute significative de l'adhésion (tableau 3). « La structure du noyau de l'adhésion est restée stable au cours des cinquante dernières années. Elle se compose pour l'essentiel d'ouvriers masculins de l'industrie, qualifiés notamment, et de salariés du secteur public » (Frerichs et Pohl, 2004: 10).

Sources :

Ahlers Elke, Dorsch-Schweizer Marlies (2002), « Ver.di et l'égalité hommes-femmes : le monde social des établissements à forte majorité féminine », *Chronique internationale de l'IRES*, 75, mars, pp.28-39.

SALARIE(E)S PRECAIRES ET REPRESENTATION SYNDICALE

- Allmendinger Jutta, Eichhorst Werner, Walwei Ulrich (eds.) (2005), *IAB Handbuch Arbeitsmarkt: Analysen, Daten, Fakten*. Frankfurt, Campus.
- Bellmann Lutz, Alda Holger (2004), « Betriebliche Personalpolitik zwischen Flexibilität und Stabilität », *WSI-Mitteilungen*, 5, pp.255-261.
- Bellmann Lutz, Dahms Vera, Wahse Jürgen (2005), « IAB-Betriebspanel Ost – Ergebnisse der neunten Welle 2004: Personalpolitik, betriebliche Flexibilität, betriebliche Arbeitszeiten, ältere Arbeitnehmer », *IAB Forschungsbericht*, 21.
- Bosch Gerhard (2001), « Konturen eines neuen Normalarbeitsverhältnisses », *WSI-Mitteilungen*, 4, pp.219-230.
- Bothfeld Silke, Kaiser Lutz C. (2003), « Befristung und Leiharbeit: Brücken in reguläre Beschäftigung », *WSI-Mitteilungen*, 8, pp.484-492.
- Chagny Odile (2005), « Les réformes du marché du travail en Allemagne », *La Revue de l'IRES*, 48, pp.3-41.
- DGB (2004), *Druck auf Arbeitslose hat Löhne im Visier: Die Auswirkungen der Abschaffung der Arbeitslosenhilfe*, Berlin.
- Düll Herbert, Ellguth Peter (1999), « Atypische Beschäftigung: Arbeit ohne betriebliche Interessenvertretung? », *WSI-Mitteilungen*, 3, pp.165-176.
- Frerichs Petra et Pohl Wolfgang (2004), « Zukunft der Gewerkschaften: Mitgliederentwicklung, Organisationsstrukturen, Werte und Orientierungen », *Arbeitspapier Hans-Böckler-Stiftung*, 44, pp.9-112.
- Hege Adelheid (1999), « Allemagne. Petits emplois, bas salaires – abus ou nécessité ? », *Chronique internationale de l'IRES*, 59, juillet, pp.18-25.
- Hege Adelheid (2005), « Allemagne. Après les élections, quels acteurs pour quel Etat social ? », *Chronique internationale de l'IRES*, 96, septembre, pp.35-45.
- Holst Elke, Schupp Jürgen (2003), « Sicherheit des Arbeitsplatzes häufig mit Interessenvertretung im Betrieb verbunden », *DIW-Wochenbericht*, 11.
- Kalina Thorsten, Voss-Dahm Dorothea (2005), « Mehr Minijobs = mehr Bewegung auf dem Arbeitsmarkt: Fluktuation der Arbeitskräfte und Beschäftigungsstruktur in vier Dienstleistungsbranchen », *IAT-Report*, [://iat-info.iatge.de/iat-report/2005/report2005-07.pdf](http://iat-info.iatge.de/iat-report/2005/report2005-07.pdf)
- Krell Gertraude (2001), « Zur Analyse und Bewertung von Dienstleistungsarbeit: ein Diskussionsbeitrag », *Industrielle Beziehungen*, vol.8, 1, pp.9-36.
- Oschmiansky Heidi, Oschmiansky Frank (2003), *Erwerbsformen im Wandel: Integration oder Ausgrenzung durch atypische Beschäftigung? Berlin und die Bundesrepublik Deutschland im Vergleich*. September. Berlin, Wissenschaftszentrum. [//skylla.wz-berlin.de/pdf/2003/103-106.pdf](http://skylla.wz-berlin.de/pdf/2003/103-106.pdf)
- Rudolph Helmut (2003), « Mini- und Midi-Jobs: Geringfügige Beschäftigung im neuen Outfit », *IAB-Kurzbericht*, 6, 23.5., 5p.
- Schlese Michael, Schramm Florian, Buling-Chabalewski Natalie (2005), « Beschäftigungsbedingungen von Leiharbeitskräften », *WSI-Mitteilungen*, 10, pp.568-574.
- Schupp Dieter, Birkner Elisabeth (2004), « Kleine Beschäftigungsverhältnisse: Kein Jobwunder », *Wochenbericht des DIW*, 34.
- Statistisches Bundesamt (2004), *Leben und Arbeiten in Deutschland – Mikrozensus 2003*.
- Trube Achim (2005), « « Besser irgendeine Arbeit als keine Arbeit? » – Kritik einer qualitätsblinden Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik », *WSI-Mitteilungen*, 4, pp.186-192.
- Veil Mechthild (2005), « Allemagne. Les lois Hartz, plus qu'une réforme du marché du travail? », *Chronique internationale de l'IRES*, 92, janvier, pp.5-19.