

Allemagne

Négociations salariales 2012 : offensive syndicale réussie dans un paysage conventionnel fragmenté

Adelheid HEGE

En termes de progressions salariales, l'Allemagne revient de loin. Entre 2000 et 2010, les salaires ont reculé sept années durant, stagné ou très faiblement progressé le reste du temps : le WSI¹ parle d'une « décennie perdue » (Bispinck, 2011). Sur toute la décennie, les salaires bruts réels ont baissé de 4 % environ en moyenne, les sacrifices particulièrement lourds étant demandés aux derniers déciles de revenu salarié, alors que les premiers s'en tiraient avec un solde légèrement positif en fin de décennie (Brenke, Grabka, 2011). Les enjeux de reconquête d'une compétitivité en perte de vitesse sous l'effet aussi de la réunification, les préoccupations de préservation de l'emploi sur fond de mondialisation avaient relégué au second plan la question des salaires, y compris en période d'embellie économique.

La concomitance d'une phase de croissance, de recul du chômage et d'augmentation de l'emploi avec une baisse des salaires sur plusieurs années est cependant sans précédent dans l'histoire de la République fédérale. L'affaiblissement syndical et la perte de prégnance des conventions collectives sont cités parmi

les facteurs explicatifs (Brenke, 2009 ; Bispinck *et al.*, 2010) ; ils ne sont pas jugés étrangers à l'accroissement sensible des inégalités salariales (OCDE, 2012). Le crû 2012 des négociations collectives, particulièrement positif dans certains secteurs, signale-t-il une inversion de tendance ? Il remet, d'une part, les syndicats au centre du jeu. La fonction publique, en situation financière tendue, ouvre la bataille et obtient un résultat plus qu'honorable en termes d'augmentations salariales. Les grands secteurs industriels suivent en renchérissant. La mobilisation des salariés, indispensable à la victoire, est au rendez-vous : lassés des sacrifices salariaux, ils tendent à accorder une confiance accrue à des organisations syndicales ayant plutôt habilement manœuvré durant la crise économique et financière pour prévenir l'envolée du chômage et préserver l'emploi (Hege, 2009). Les résultats positifs ne redessinent pas, d'autre part, une cartographie des situations salariales, qui s'avère durablement éclatée. Les syndicats démontrent leur efficacité dans une logique toute sectorielle, chaque fédération de branche cherchant à consolider

1. Institut de recherches économiques et sociales au sein de la Fondation Hans Böckler du DGB.

son propre territoire, afin d'enrayer le recul de l'adhésion en même temps que les pertes du pouvoir d'achat et le creusement des inégalités au sein du secteur. Affaibli, concurrencé sur son propre terrain par ses plus grands affiliés, le Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) peine à faire entendre la voix confédérale. L'autonomisation des espaces de représentation aboutit à la juxtaposition de statuts salariaux qui ne se comparent plus guère les uns aux autres, tant il semble admis que les prétentions légitimes des métallos ne peuvent être celles des éducatrices et travailleurs municipaux et encore moins celles des salarié(e)s en *Mini-Jobs*.

Inversion de tendance ?

Les négociations collectives de 2012 ont apporté un plus sensible aux salaires allemands – après des années de modération salariale. Dans les secteurs les plus importants – fonction publique, métallurgie, chimie – les syndicats avaient réclamé des augmentations substantielles, autour de 6 %. Les négociations se sont conclues par des arbitrages relativement proches des ambitions affichées : + 6,3 % pour la fonction publique, étalés sur deux ans ; 4,3 % dans la métallurgie, où une nouvelle négociation aura lieu dans 13 mois ; 4,5 % dans la chimie (renégociables dans 19 mois), parallèlement à l'institution d'un fonds destiné à financer la réduction du temps de travail des seniors. Avec des fortunes inégales, les syndicats ont cherché à mettre à profit un climat propice aux progressions salariales pour faire reculer des inégalités salariales. Ver.di n'a pu imposer la progression minimum de 200 euros qui devait garantir une augmentation plus importante aux basses catégories salariales de la fonction publique. IG Metall a connu plus de succès en obtenant pour les

conseils d'établissement un droit de regard – circonscrit – sur le recours au travail intérimaire. Son offensive a surtout permis de battre en brèche le consensus antérieur sur le traitement à part de cette catégorie de salariés : couverts par des conventions collectives spécifiques, les intérimaires ne bénéficient pas en Allemagne de l'égalité salariale avec leurs collègues permanents.

Les acteurs de tous bords avaient plaidé en faveur d'une progression notable des salaires réels après une décennie de modération salariale. Le contexte économique y était favorable. Contrairement à ses voisins, l'Allemagne se trouvait au premier semestre 2012 en régime de croissance avec de bonnes et souvent d'excellentes performances à l'exportation. Le recul du pouvoir d'achat des salariés sur plusieurs années pesait sur la consommation, durablement atone dans un contexte d'augmentation de la richesse nationale, bien plus favorable au capital qu'au travail. Avec une concordance d'approche inhabituelle, instituts de conjoncture et analystes financiers se prononçaient pour des augmentations épuisant la marge de redistribution en répercutant les gains de productivité sur les salaires (Brenke, Grabka, 2011).

Les déséquilibres au niveau européen militaient également pour une inversion de tendance. Tout au long des années 2000, les coûts salariaux allemands avaient progressé moins qu'ailleurs dans l'UE 27, confortant l'idée que l'Allemagne doit sa forte position concurrentielle à une modération salariale démesurée : en même temps que les produits étrangers ne trouvent pas preneur sur le marché allemand, la principale économie européenne cumule les succès à l'exportation. Au mépris du devoir de réserve auquel s'astreignent habituellement les acteurs politiques à l'égard de la négociation collective de

branche, chasse gardée des organisations syndicales et patronales, le ministre des Finances Wolfgang Schäuble avait pris position en marge des négociations de la métallurgie, dans un message s'adressant surtout à ses partenaires européens : « Il est parfaitement normal que, actuellement, les salaires augmentent davantage chez nous que dans les autres pays de l'UE. Des augmentations salariales peuvent aussi contribuer à l'atténuation des inégalités au sein de l'Europe. »

Les fédérations du DGB engrangent ainsi une belle victoire, puisque la progression sensible des salaires réels doit beaucoup à la détermination des salariés et aux stratégies de mobilisation syndicales. Pour autant, cette offensive réussie ne met pas fin à la polarisation des situations salariales qui s'est durablement installée en Allemagne et face à laquelle les grands syndicats déclarent (presque) forfait. Les augmentations en pourcentages obtenues dans la fonction publique ont beau ressembler à celles de la métallurgie et de la chimie, elles ne récompensent pas, à niveau de qualification souvent égal, les mêmes niveaux de rémunération et leurs bénéficiaires n'ont pas droit à la même reconnaissance sociétale. Les agents des communes et de l'Etat distancient à leur tour les salariés – fréquemment tout aussi qualifiés – dans les services et les emplois atypiques, dans et en dehors du champ de la négociation collective, qui auraient tout à gagner de l'introduction d'un salaire minimum légal.

La métallurgie exportatrice et prospère, en quête d'équité salariale

Au moment où la fonction publique se débat dans des tractations compliquées pour le renouvellement de sa convention collective (voir *infra*), la métallurgie entre

dans la négociation dans une position de force. La situation de la branche économique la plus importante, qui emploie quelque 3,6 millions de salariés pour un chiffre d'affaires de près de 1 000 milliards d'euros en 2011, est bonne et souvent excellente. Les grands constructeurs automobiles viennent de verser des bonus records à leurs salariés en guise de participation aux bénéficiaires : 4 100 euros chez Daimler, 5 000 chez Audi, 5 840 chez BMW. La perspective d'augmentations salariales substantielles semble acquise d'emblée, et ne serait-ce qu'en signe de reconnaissance de la contribution des métallos à la stabilisation de la conjoncture : n'ont-ils pas, sous l'égide d'IG Metall, promptement réagi à la crise économique et financière en soldant leurs comptes épargne temps, acceptant le chômage partiel, faisant preuve de modestie salariale – et facilité ainsi le redémarrage très rapide de l'appareil productif à la sortie de la récession grâce aussi au maintien d'une main-d'œuvre qualifiée ?

Ce ne sont donc guère plus que les escarmouches rituelles qui accompagnent l'ouverture des négociations sur les salaires : à la revendication syndicale initiale d'une augmentation de 6,5 % renégociable douze mois plus tard, qualifiée « d'incompréhensible » par les employeurs, l'association patronale Gesamtmetall oppose une offre de 3 % pour les 14 mois à venir. Le compromis, signé après deux mois de négociations le 19 mai 2012 dans la région pilote du Bade-Wurtemberg, prévoit une augmentation salariale de 4,3 % à partir du 1^{er} mai 2012, pour une convention collective d'une durée de 13 mois. C'est le résultat le plus élevé depuis 20 ans. Excédant une marge de redistribution estimée à 3 à 3,5 % (taux d'inflation programmé de la BCE + progression de la productivité au niveau national), il ne recueille que des louanges – du côté syndical et patronal, de

la part des économistes de gauche comme de droite.

Un droit à l'embauche pour les apprentis

D'autres revendications syndicales auront donné lieu à de plus âpres négociations. IG Metall, qui compte 2,1 millions d'adhérents et annonce en 2011 une légère hausse de l'adhésion après des années de recul, est engagée dans une stratégie de retour dans les entreprises et de relégitimation du syndicat sur le terrain. Cela l'a amené à suivre au plus près les négociations sur la préservation de la compétitivité et de l'emploi dans les entreprises de la métallurgie (Haipeter, 2010 ; Dufour, Hege, 2010). La consolidation de l'emploi permanent (qualifié) est un enjeu stratégique dans la renégociation de la convention collective de 2012. L'attention se porte sur deux figures potentiellement vulnérables : apprentis et travailleurs intérimaires. Pour les premiers, le syndicat revendique l'embauche en CDI à la sortie de l'apprentissage, et pour les seconds, le droit de regard des conseils d'établissement quant à leur recrutement et leur affectation : selon les vœux d'IG Metall, les *Betriebsräte* devraient avoir le droit de refuser le recours à cette catégorie de main-d'œuvre pour des raisons autres que conjoncturelles.

L'association patronale rejette ces prétentions susceptibles d'entraver la liberté managériale. La réticence porte sur le principe plus que sur ses effets prévisibles : dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre qualifiée, l'embauche pérenne des jeunes ouvriers et employés

diplômés est déjà la règle. Si deux entreprises de la métallurgie sur trois se dispensent de l'intérim, les grands groupes sont dans la ligne de mire du syndicat. BMW est tout particulièrement visé, qui emploie sur son site de Leipzig 1 100 intérimaires à côté de 2 800 permanents ; le taux d'intérim dans l'ensemble de ses sites allemands (70 000 salariés) est estimé à 16 %. A l'insécurité de l'emploi s'ajoute l'inégalité salariale : les intérimaires de BMW se trouvent classés aux échelons les plus bas de la convention collective de la métallurgie et sont privés des primes et autres compléments salariaux dont bénéficient les permanents. Ailleurs, l'écart est plus significatif encore puisque les travailleurs temporaires sont généralement couverts par les conventions collectives spécifiques à l'intérim aux normes salariales inférieures : selon IG Metall, un intérimaire de la métallurgie gagne environ 40 % de moins que son collègue permanent.

« Plus de salaire, plus d'équité » : c'est le mot d'ordre sous lequel IG Metall mobilise ses troupes... qui s'empressent de la suivre. Les négociations sont ponctuées par des grèves d'avertissement de courte durée qui vont s'accéléralant, impliquant des grévistes de plus en plus nombreux. « Les employeurs sous-estiment notre obstination à endiguer l'intérim. Beaucoup de salariés ne supportent plus de voir le collègue à côté gagner moins d'argent pour le même travail. Les hommes sont plus justes de ce point de vue que la société qui le tolère », commente un dirigeant syndical ¹. Les

1. La « tolérance » de l'écart salarial a également caractérisé pendant une période les organisations syndicales elles-mêmes. La réglementation européenne impose l'égalité de salaires pour les intérimaires et les salariés permanents – sauf si des conventions collectives spécifiques le stipulent autrement. Pour faire face à la concurrence d'une organisation syndicale chrétienne très minoritaire (CGB, Christlicher Gewerkschaftsbund), les syndicats du DGB avaient accepté de signer des conventions collectives avec les associations patronales de l'intérim, entérinant des niveaux de salaires qui, dans l'industrie notamment, restent sensiblement inférieurs aux normes conventionnelles qui s'imposent aux employeurs pour leurs salariés permanents.

apprentis ne tardent pas à étoffer les rangs des grévistes. Ils sont une cible particulièrement soignée par IG Metall qui vient de supprimer une centaine de postes de permanents à son siège de Francfort au bénéfice notamment du travail de terrain auprès des jeunes. Fier d'un bilan positif sur le plan de l'adhésion, le syndicat prétend au label de « plus grande organisation de jeunesse » en Allemagne. Les négociateurs en conclave mettent de côté le volet salarial, secondaire dans ces circonstances, pour s'affronter sur les chantiers qualitatifs. Quand le compromis est trouvé et la menace d'une grève plus étendue conjurée, l'arbitrage salarial se règle presque en passant.

IG Metall obtient gain de cause sur ses revendications qualitatives – en consentant à nombre de clauses d'exception et à une flexibilité accrue du temps de travail. Le droit à l'embauche en CDI est reconnu aux apprentis – si des motifs liés à la personne ou des difficultés économiques de l'entreprise ne s'y opposent pas. L'engagement d'embauche n'excèdera pas une durée de 12 mois dans les entreprises ayant formé un nombre d'apprentis supérieur à leurs besoins en main-d'œuvre. Malgré ces restrictions, IG Metall se félicite d'un résultat qui met fin à la « troisième période d'essai » et permet aux jeunes de se projeter dans l'avenir.

Droit de regard sur l'intérim : vers l'égalité salariale ?

Pour le recours à l'intérim, le consentement des conseils d'entreprise sera désormais requis au moment de l'embauche d'intérimaires, sans que les *Betriebsräte*

accèdent par ailleurs au droit de codétermination (de veto) sur les effectifs et les modalités d'affectation des travailleurs temporaires. Et ce n'est qu'au terme de 24 mois que l'entreprise sera obligée de requalifier un poste d'intérimaire en CDI. Le compromis n'en oppose pas moins un barrage à des contrats de *dumping* salarial qui visent à substituer aux salaires conventionnels les rémunérations bien moins lourdes de l'intérim. Une possible prolifération des contrats de chantier – au niveau salarial encore inférieur à l'intérim – pourrait cependant en être une conséquence dont les observateurs décèlent d'ores et déjà les prémices. En contrepartie des nouveaux acquis, IG Metall cède à la revendication patronale d'un renforcement du contingent de salariés autorisés à travailler 40 heures par semaine au lieu de la durée conventionnelle de 35 heures. Le plafond antérieur est sensiblement rehaussé : 25 ou 30 % des effectifs selon les conventions collectives régionales pourront désormais être sollicités pour travailler plus longtemps, au lieu de 13 % ou 18 % auparavant.

La stratégie d'IG Metall à l'égard de l'intérim ne vise pas le seul patronat de la métallurgie. En parallèle, des négociations sont engagées avec les associations patronales du travail temporaire¹ : il s'agit d'obtenir des compléments salariaux pour toute mission d'intérim effectuée dans les entreprises de la métallurgie et de l'industrie électrique. Menées de façon plus feutrée du fait aussi d'un rapport de force moins favorable au syndicat, ces négociations aboutissent quelques jours après le compromis de la métallurgie.

1. Deux associations patronales interprofessionnelles couvrent le secteur de l'intérim, Interessenverband Zeitarbeit (IGZ) et Bundesverband Zeitarbeit (BZA). Elles signent des conventions collectives avec une commission tarifaire du DGB dans laquelle sont représentées les différentes fédérations de branche.

Afin de se rapprocher des salaires des permanents, les rémunérations des intérimaires feront l'objet de revalorisations substantielles, de l'ordre de 30 %, et ceci dès le début de la mission. A l'heure actuelle, le salaire d'entrée de la convention collective de l'intérim, versé à une faible moitié des travailleurs temporaires (44 %), est de 7,89 euros en Allemagne de l'Ouest. La conversion tardive au principe de « *l'Equal Pay* » pour le travail intérimaire (qui concerne en Allemagne près d'un million de salariés en 2011) a pour toile de fond la pénurie de main-d'œuvre qualifiée – marché de plus en plus asséché pour l'intérim – mais aussi une sensibilité sociétale plus vive à l'égard des inégalités salariales. Dans ce contexte, les entreprises et les associations patronales préfèrent la solution négociée à l'intervention législative à laquelle le ministère du Travail semble de son côté réfléchir. Les grandes entreprises de la métallurgie consentent à moraliser leurs pratiques, en s'imposant, *via* des accords d'entreprise, le plafonnement des effectifs intérimaires (Airbus, Daimler, etc.). Même BMW, mauvais élève longtemps pointé du doigt par le syndicat, a engagé des négociations pour réduire de moitié le nombre de ses intérimaires, annonçant en été 2012 l'intégration de quelque 3 000 travailleurs temporaires dans ses effectifs permanents. Volkswagen, qui signe une nouvelle convention collective dans la foulée de celle de la métallurgie ¹, s'engage également à la pérennisation de plusieurs milliers d'intérimaires et à l'application de l'égalité salariale pour les travailleurs temporaires en mission de plus de neuf mois.

La chimie sûre d'elle-même

Avec la chimie, une deuxième locomotive économique entre dans le ballet des négociations collectives. Une situation économique stabilisée et favorable promet une progression salariale conséquente, à l'instar du résultat obtenu en 2011 avec 4,1 %, le plus élevé de tous les secteurs. Le syndicat IG BCE négocie au niveau régional d'abord, national ensuite, pour les quelque 550 000 salariés de cette branche dominée par de très grandes entreprises. La mobilisation collective ne fait pas partie des coutumes de branche ². Les puissants présidents des conseils d'établissement des groupes *leaders* (BASF, Bayer, Hoechst, etc.), en mesure de peser de façon déterminante dans la stratégie du syndicat, sont de longue date acquis à la méthode du partenariat social. IG BCE et son homologue patronal BAVC sont rompus aux compromis au sommet et aux manifestations de bonne entente et de reconnaissance réciproque.

La revendication de 6 % d'augmentation salariale se veut délibérément inférieure à celles, présentées au même moment, par les syndicats de la métallurgie et de la fonction publique (6,5 %). « Notre revendication se veut proche du résultat final », affirme le président d'IG BCE, Michael Vassiliadis, qui cherche à éviter la surenchère, malgré une « santé presque insolente » de nombre d'entreprises. La réduction du temps de travail des seniors fait également partie des revendications syndicales, alors que l'association patronale, sur fond de pénurie de main-d'œuvre qualifiée, cherche plutôt à restreindre les avantages d'ores et

1. Volkswagen négocie traditionnellement ses propres conventions collectives. Celle signée en 2012 prévoit 4,3 % d'augmentations salariales pour une durée de 13 mois.

2. La chimie a connu sa dernière grève... il y a 41 ans, en 1971.

déjà acquis à cette tranche d'âge. Ainsi, les salariés postés de 55 ans et plus sont autorisés à réduire leur temps de travail hebdomadaire de 37,5 à 34 heures. La chimie a dédié une convention collective spécifique aux enjeux du vieillissement (« Temps de travail tout au long de la vie et démographie »), plus aigus dans le contexte de recul de l'âge de la retraite. Sa mise à jour fait l'objet de controverses : « Travailler plus longtemps, avec plus de flexibilité », réclament les employeurs. « Travailler moins pour être en mesure de travailler plus longtemps », rétorquent les syndicalistes. La solution est recherchée selon la méthode du laboratoire, plutôt que sur la place publique : services des ressources humaines et instances représentatives du personnel (les *Betriebsräte*) mettent en commun leurs compétences pour trouver les ajustements nécessaires.

Le compromis de la chimie intervient à quelques jours d'intervalle de celui de la métallurgie. Il accorde une augmentation salariale de 4,5 % aux salariés de la branche, valable pour une durée de 19 mois. Pour permettre aux seniors de réduire leur temps de travail sans perte de salaire, les employeurs seront tenus de verser 200 euros par an et par salarié dans un fonds nouvellement institué. Les modalités pratiques de la RTT (semaine de quatre jours, compte épargne temps de longue durée permettant un départ anticipé à la retraite...) seront négociées au niveau des établissements. Le dispositif restera en vigueur jusqu'en 2015 quand il fera l'objet d'une évaluation.

Comme IG Metall, IG BCE a ouvert des négociations avec les associations patronales de l'intérim pour réduire l'écart entre les salaires des travailleurs temporaires et des effectifs permanents. Un accord conclu en juin 2012 prévoit des majorations des rémunérations conventionnelles de l'intérim selon la durée des

missions : les travailleurs temporaires toucheront des compléments de 15 % du salaire après six et + 50 % après neuf mois de présence dans une entreprise de la chimie. Le salaire horaire passera dans ce dernier cas de 8,13 euros (pour un échelon en bas de l'échelle salariale) à 12,20 euros – au lieu de 13,39 euros pour un salarié permanent. Nombre d'intérimaires cependant ne profiteront guère de cette avancée puisque la moitié environ des missions d'intérim ont une durée inférieure à trois mois.

La fonction publique cherche à rattraper l'écart

6,5 % : la revendication salariale de la fonction publique (communes et Etat) a suscité une certaine perplexité, non dénuée de malaise, des acteurs et observateurs. D'une part, la situation d'endettement des communes est bien connue et les représentants patronaux se sont empressés d'évoquer des augmentations de tarifs inéluctables des services municipaux (transports, crèches, culture, taxes diverses), si jamais ces prétentions « irréalistes » se réalisaient. D'autre part, les salaires fort modestes des travailleurs municipaux soulèvent aussi des interrogations : un Etat riche doit-il payer avec des salaires au rabais – inférieur au SMIC français et très en-dessous des tarifs de l'industrie exportatrice – ses éducatrices et aides soignantes souvent qualifiées ?

Le syndicat Ver.di, qui mène, à côté de l'organisation des fonctionnaires DBB, des syndicats de la police et des enseignants, les négociations pour les quelque 2,1 millions de salariés non fonctionnaires, fait valoir la distance qui se creuse par rapport au secteur privé et qu'un recul de 0,6 % des salaires réels en 2011 a encore accentué. Les communes et l'Etat

peinent à attirer du personnel qualifié alors même que la fonction publique verra partir à la retraite un cinquième de ses effectifs au cours des dix ans à venir. Les négociations sont placées sous le signe du militantisme et de la combativité affichés des agents (« Nous le valons bien »). « Les prochains millions sont pour nous », réclame le syndicat en référence aux fonds publics alloués au sauvetage des banques durant la crise financière. Fait inhabituel, des grèves d'avertissement sont organisées dès l'ouverture des négociations. Transports en commun, garderies, hôpitaux municipaux, musées, services de ramassage d'ordures, de nettoyage et de sécurité, administrations, personnels des aéroports suspendent leurs activités. Tout en faisant pression sur l'employeur public, les grévistes, devant une opinion publique globalement compréhensive, entretiennent le débat sur la situation salariale dans la fonction publique – et au-delà. Le sentiment d'injustice s'installe dans une société dans laquelle la modération salariale masque le fait « d'un pays en réalité divisé : entre les bénéficiaires de très haut revenus en mesure d'augmenter constamment leurs revenus, les salariés avec des revenus "normaux" qui stagnent et les détenteurs de bas salaires qui gagnent moins aujourd'hui qu'hier en termes réels », note un éditorialiste ¹. Le syndicat rappelle que certains agents sont obligés de compléter leur salaire en effectuant un deuxième travail, voire ont à réclamer les aides sociales sous forme d'allocation Hartz IV. La vie dans les grandes villes telles Munich ou Francfort est devenu inaccessible pour les

éducatrices de garderies, même expérimentées et chargées de responsabilités hiérarchiques.

Le compromis intervient début avril 2012 après deux semaines de grèves d'avertissement qui n'ont pas laissé place au doute quant à la mobilisation et au mécontentement profond des agents publics. Ver.di n'est pas trop loin du but en ce qui concerne l'augmentation salariale, mais échoue à obtenir un rattrapage salarial spécifique pour les bas niveaux de salaire. Les non-fonctionnaires des communes et de l'Etat ² obtiennent une augmentation salariale de 6,3 % d'ici fin 2013. Elle se répartit en trois étapes : + 3,5 % rétroactivement à partir du 1^{er} mars 2012, + 1,4 % en janvier 2013 et + 1,4 % en août 2013. Selon la procédure habituelle, le gouvernement procède par la suite à l'extension du résultat aux fonctionnaires.

Une fois le compromis trouvé, les appréciations des employeurs publics comme des chefs économistes des banques sont positives. « Une bonne nouvelle » pour la consommation et la relance des importations, jugent-ils. Pour nombre d'observateurs, le compromis pourrait aussi avoir pour vertu de renforcer la confiance dans les grands syndicats : la prolifération de petits syndicats catégoriels souvent issus de Ver.di, au pouvoir de pression considérable, finit par susciter une certaine inquiétude. Le conflit chez Fraport au début de l'année a ainsi défrayé la chronique, quand 200 agents des aires de stationnement ont menacé de paralyser l'aéroport de Francfort pour des revendications salariales de 50 % et plus (encadré).

1. David Esslinger, « Gespaltenes Land », *Süddeutsche Zeitung*, 10 mars 2012.

2. La convention collective des agents des *Länder* a été signée en mars 2011 ; elle arrivera à échéance fin 2012. Elle rapporte aux salariés, selon les calculs de Ver.di, une progression de 2,3 % en 2011 et de 2,6 % en 2012 (Bispinck/WSI-Tarifarchiv, 2012).

La contrepartie quelque peu amère de la progression salariale généralisée des agents publics est la non-obtention du coup de pouce revendiqué pour les salariés aux revenus les plus faibles. Ver.di avait réclamé une augmentation minimale de 200 euros par mois, équivalant à une augmentation de près de 14 % pour les plus bas échelons, mais avait fini par sacrifier cette demande.

Les délaissé(e)s de la négociation collective

Au-delà du résultat des négociations salariales, la démonstration de force des grandes fédérations du DGB bénéficie dans l'ensemble du regard bienveillant des experts et observateurs. « Là où les syndicats ont beaucoup de membres et bénéficient d'un certain soutien de la société, ils sont en mesure d'imposer beaucoup de choses », relève un éditorialiste en soulignant le rétrécissement de la puissance syndicale sur un faible nombre de branches (métallurgie, sidérurgie, chimie, quelques secteurs publics). Des salariés demandeurs de justice salariale ne seraient-ils pas bien inspirés de rejoindre et renforcer les syndicats ¹ ? Pour Gert Wagner, directeur du DIW, grand institut de conjoncture, le regain de confiance à l'égard des grandes organisations syndicales est l'un des résultats positifs des négociations collectives récentes : « Elles seules peuvent empêcher des groupes professionnels particuliers d'imposer leurs intérêts spécifiques, mettant à mal la cohésion sociale. » ²

Derrière la reconnaissance du rôle sociétal peut-être difficilement remplaçable des organisations syndicales pointe l'inquiétude quant aux effets de leur perte de pouvoir. En commentant le creusement des inégalités dans un pays dont la part des salaires dans le revenu national a reculé de 67 % à 62 % depuis le début des années 1990, l'OCDE elle-même cherche une explication du côté de la prolifération des emplois atypiques (*Mini-Jobs*) et de « l'érosion continue » de la couverture par les conventions de branche (OCDE, 2012:149). Cette dernière concerne en effet en 2011 54 % des salariés ouest-allemands contre 70 % en 1996, et elle ne touche que 37 % des salariés est-allemands contre 56 % en 1996 (Ellguth, Kohaut, 2012) ³. Mais les conventions collectives elles-mêmes ne parviennent pas, dans certains secteurs de services notamment (sécurité, coiffure, hôtellerie-restauration, etc.), à mettre les salariés à l'abri de très bas niveaux de rémunération. 13 % de l'ensemble des échelons tarifaires des conventions collectives se situent en 2011 à un niveau inférieur à 8,50 euros, niveau auquel devrait être fixé un futur salaire minimum légal selon les vœux des syndicats du DGB ; 7 % des échelons conventionnels prescrivent un salaire inférieur à 7,50 euros (Bispinck, WSI-Tarifarchiv, 2012). Bien que « protégés » par les conventions collectives, les salariés concernés viennent alors renforcer les rangs des près de 8 millions de salariés à bas salaires que compte l'Allemagne, soit 23 % de sa population salariée (Kalina, Weinkopf,

1. Detlef Esslinger, « Lohn und Macht », *Süddeutsche Zeitung*, 10 février 2012.

2. Cité dans « Banken feiern Verdi-Chef Bsirske : Volkswirte loben Lohnabschluss für den öffentlichen Dienst mit Blick auf die Euro-Krise », *Frankfurter Rundschau*, 3 avril 2012.

3. Dans le secteur privé, la couverture par les conventions collectives est passée, en Allemagne de l'Ouest, de 66 % en 1996 à 48 % en 2011, et de 48 % à 30 % en Allemagne de l'Est.

Conflit salarial chez Fraport : le défi du micro-syndicat catégoriel

Ver.di aurait-il mobilisé ses troupes aussi rapidement dans la bataille des négociations collectives s'il n'y avait pas eu le conflit chez Fraport ? Les grèves menées par des syndicats catégoriels se multiplient depuis le tournant du siècle. Ces organisations regroupent des groupes professionnels restreints dont l'arrêt de travail est susceptible de suspendre ou de bloquer de façon très sensible la fourniture de services stratégiques : pilotes d'avion, conducteurs de locomotives, médecins hospitaliers... Ver.di est la victime principale de cette évolution. Le syndicat des services du DGB avait généralement représenté ces salariés dans des négociations collectives avant qu'ils ne décident de faire bande à part – pour des revendications qu'ils savaient guère réalisables dans le giron d'un méga-syndicat aux bases composites.

En février 2012, 200 agents des aires de stationnement de l'aéroport de Francfort regroupés dans le syndicat Gewerkschaft der Flugsicherung (GdF, syndicat du contrôle aérien) entament une grève pour obtenir des conditions de travail et de salaire équivalant à celles de leurs collègues de Munich. L'employeur Fraport, grand gestionnaire aéroportuaire exploitant notamment l'aéroport de Francfort où il emploie 19 000 salariés, avait rejeté auparavant cette revendication qui, selon ses estimations, aurait induit des augmentations « sans commune mesure », de 40 et parfois de 70 %. Il avait également refusé un arbitrage qu'il jugeait trop favorable aux revendications syndicales. Si les syndicats du DGB s'en tenaient à une réserve prudente, le conseil d'établissement Ver.di de l'entreprise stigmatisait durement l'égoïsme de ce petit groupe professionnel prêt à jouer des coudes.

Par une grève de deux semaines, les contrôleurs et autres agents des aires de stationnement entendaient faire plier l'aéroport de Francfort dont ils visaient la paralysie. 1 500 vols se sont trouvés annulés, les pertes enregistrées ont été chiffrées à plusieurs dizaines de millions d'euros. Sûr du succès à venir, GdF a cherché l'escalade en organisant une grève de solidarité parmi les aiguilleurs du ciel de Francfort (grève qui devait être déclarée illégale plus tard). Les grévistes n'en finissaient pas moins de surestimer leur position stratégique : de jour en jour, l'aéroport arrivait à mieux s'organiser en faisant appel à du personnel auparavant affecté à ce type de travail ou formé sur le tas. Fraport guettait aussi l'épuisement des ressources financières du petit syndicat GdF : avec moins de 4 000 adhérents, le versement des indemnités de grève lui demandait un lourd tribut.

Le bras de fer a été suivi de près pour l'exemplarité des enjeux : le conflit de Fraport allait-il ouvrir une nouvelle étape dans l'avancée victorieuse des micro-syndicats catégoriels ou freiner au contraire leur élan par l'échec des grévistes ? La question se pose avec plus d'acuité encore depuis qu'un jugement du Tribunal fédéral du travail a déclaré illégal en juin 2010 le principe de la convention collective unique sur un même lieu de travail (« un établissement, une

convention collective »), principe qui s'était appliqué avec une certaine évidence durant l'âge d'or de la puissance négociatrice des syndicats du DGB. L'hypothèse d'une intervention législative a une nouvelle fois été soulevée. Initialement favorable, le DGB a fini par prendre ses distances avec une initiative commune avec le patronat en faveur d'une loi imposant, dans le cas de conventions collectives concurrentielles, celle signée par le syndicat majoritaire en adhérents. La constitutionnalité d'une telle loi semble de toute façon douteuse, qui s'accorderait mal avec le principe de liberté de coalition.

Ce sont finalement les tribunaux qui ont mis fin au conflit de Fraport. La grève a été déclarée illégale puisque certaines revendications portaient sur des dispositions d'une convention collective encore en vigueur et de ce fait sujettes au devoir de paix sociale. Peu d'informations devaient filtrer sur le compromis finalement signé. L'objectif d'égalisation des conditions de travail et de salaires avec celles de Munich semble dans l'ensemble avoir été atteint, avec des augmentations substantielles pour une partie des agents. La démonstration de force aux airs de David contre Goliath n'a pas toutefois connu le succès écrasant attendu par GdF, au profit sans doute de l'image de rassembleurs que pouvaient afficher pour l'occasion les syndicats du DGB.

Un autre syndicat catégoriel fait vigoureusement entendre sa voix à la fin de l'été 2012. Les négociations entre Unabhängige Flugbegleiter-Organisation (UFO), syndicat des hôtesse et stewards, durent depuis plus d'un an. Essuyant des pertes notamment sur ses lignes intérieures et européennes, Lufthansa cherche à imposer son plan d'économies. Le syndicat, qui organise 10 000 salariés environ sur les quelque 19 000 qu'emploie le secteur, avance quant à lui des revendications ne s'écartant pas sensiblement de celles des grandes fédérations syndicales : une augmentation salariale de 5 %, la fin du recours à l'intérim pour le recrutement d'hôtesse et de stewards rémunérés à des tarifs sensiblement inférieurs au personnel permanent. Lors d'un référendum, 97,5 % des syndiqués se prononcent pour la grève. Ce sera le conflit le plus dur dans l'histoire du secteur. Il amène Lufthansa à infléchir sa position et à annoncer quelques ouvertures sur le terrain de l'intérim. A la mi-septembre 2012, un arbitrage est en cours.

2012) ¹. 4,1 millions (12 %) touchent un salaire horaire brut de moins de 7 euros en 2010 ; parmi eux, les Allemands de l'Est, les femmes et les salarié(e)s en *Mini-Jobs* sont surreprésentés ². Si les personnes faiblement qualifiées, dépourvues de diplôme professionnel, ont un risque

accru de bas salaire, un sort similaire attend nombre de salariés qualifiés qui fournissent même le contingent principal des travailleurs faiblement rémunérés : « Une forte majorité des salariés touchant un bas salaire a achevé une formation professionnelle voire obtenu un diplôme

1. Sont considérés comme bas salaires, selon la définition de l'OCDE, les salaires inférieurs au salaire horaire médian. Celui-ci correspond en 2010 à un salaire horaire de 9,15 € en Allemagne, soit 9,54 € à l'Ouest et 7,04 € à l'Est de l'Allemagne (Kalina, Weinkopf, 2012).

2. Près de la moitié des salarié(e)s en *Mini-Job* ont gagné en 2010 moins de 7 € par heure et un quart moins de 5 € (*ibid.*). On compte en Allemagne quelque 7,3 millions de *Mini-Jobs*, dont 4,8 millions occupés à titre d'emploi unique.

universitaire » (*ibid.*:9). Ainsi, la proportion de salariés faiblement rémunérés est particulièrement élevée dans le commerce (tableau 1). Ce secteur demandeur de personnels qualifiés a massivement remplacé au cours de la dernière décennie les emplois stables par des *Mini-Jobs*. L'instauration durable dans la société allemande d'un secteur à bas salaires étendu vient d'être confirmée par l'Office fédéral des statistiques ¹. Ce bilan quelque peu effrayant relance le débat sur l'introduction d'un salaire minimum légal, au-delà des secteurs où des *minima* de branche existent d'ores et déjà. Après le débat sur la pauvreté des enfants, celui sur la pauvreté dans la vieillesse gagne en ampleur. La CDU, longtemps réticente à l'hypothèse du salaire minimum, commence à l'être moins ; quelques gouvernements de *Länder* (Bade-Wurtemberg, Thuringe) se prononcent en faveur d'un salaire minimum interprofessionnel. S'il était fixé à 8,50 euros, comme le revendique le DGB, 20 % des salaires versés

en Allemagne devraient être revalorisés, un tiers des salaires est-allemands ainsi qu'un quart des salaires perçus par les femmes.

Conclusion

Dans une conjoncture économique qui privilégie l'Allemagne par rapport à ses voisins, et sur fond de lourds déséquilibres européens, l'hypothèque de la modération salariale semble en train de se lever. Pendant de longues années, elle avait pesé sur le pouvoir d'achat des salariés et réduit drastiquement la part des salaires dans la richesse nationale. L'embellie salariale dégage un tableau paradoxal. Elle révèle un rôle toujours puissant des organisations syndicales – là où elles sont puissantes, c'est-à-dire bien implantées. Les efforts de retour sur le terrain et de stratégies plus offensives en matière de syndicalisation semblent ici porter leurs fruits tout comme, pour les syndicats de l'industrie, la capacité de penser

Tableau 1. Part des bas salaires dans quelques secteurs en 2010 (en %)

Secteur professionnel	Poids du secteur dans tous les bas salaires	Proportion de bas salaires dans la branche
Education	5,1	14,3
Services aux entreprises	9,0	32,9
Restauration	9,3	64,3
Services de santé	13,7	22,4
Commerce de détail	17,8	37,6

Source : Calculs IAQ (Institut für Arbeit und Qualifikation) sur la base des données SOEP ; cité dans *Wirtschaftswoche*, 14 mars 2012.

Note : 17,8 % de tous les bas salaires se trouvent dans le commerce ; 37,6 % des emplois du commerce sont des postes à bas salaires.

1. Dans son enquête quadriennale sur les revenus, l'Office fédéral des statistiques évalue à 20,6 % la proportion des salariés à bas salaires en 2010 en Allemagne, contre 18,7 % en 2006. Parmi les 30,9 millions de salariés, 7,8 millions, soit un quart, occupent un travail atypique (temps partiel ne dépassant pas 20 heures hebdomadaires, *Mini-Job*, CDD, intérim) ; la moitié d'entre eux touchent un bas salaire (*Süddeutsche Zeitung*, 11 septembre 2012).

stratégiquement l'évolution des secteurs à la pointe du succès économique de l'Allemagne. Mais la levée du verrou salarial dégage aussi un paysage profondément clivé, en termes de conditions salariales autant que de perspectives d'accès à une offre représentative de qualité. La dynamique de parcellisation sectorielle qui sous-tend fortement l'intervention des grandes fédérations syndicales n'y est pas complètement étrangère. Elle tend à faire accepter comme une donnée guère réversible la disparité entre les acquis des uns et les insécurités des autres.

Sources :

Bispinck R., Dribbusch H., Schulten T. (2010), « Erosion continue ou nouvelle stabilisation de la négociation collective de branche ? », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 126, septembre, p. 39-56.

Bispinck R., WSI Tarifarchiv (2011), « Tarifpolitischer Jahresbericht 2010 : Beschäftigungssicherung und gedämpfte Lohnentwicklung », *WSI-Mitteilungen*, n° 3, p. 123-130.

Bispinck R., WSI Tarifarchiv (2012), « Tarifpolitischer Jahresbericht 2011 : Höhere Tarifabschlüsse, Konflikte um Tarifstandards, neue Tarifregelungen », *Hans Böckler Stiftung Informationen zur Tarifpolitik*, 59 p.

Brenke K. (2009), « Reallöhne in Deutschland

über mehrere Jahre rückläufig », *DIW Wochenbericht*, n° 33, p. 550-560.

Brenke K., Grabka M. M. (2011), « Schwache Lohnentwicklung im letzten Jahrzehnt », *DIW Wochenbericht*, n° 45, p. 3-15.

Dufour C., Hege A. (2010), *Evolutions et perspectives des systèmes de négociation collective et de leurs acteurs. Six cas européens : Allemagne, Espagne, France, Grande-Bretagne, Italie, Suède*, Rapport de recherche pour l'Agence d'Objectifs CFDT et CGT, IRES.

Ellguth P., Kohaut S. (2012), « Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung : Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2011 », *WSI-Mitteilungen*, n° 4, p. 297-305.

Haipeter (2010), « Erneuerung aus der Defensive ? Gewerkschaftliche Perspektiven der Tarifabweichung », *WSI-Mitteilungen*, n° 6, p. 283-290.

Hege A. (2009), « Allemagne: une récession profonde, plus clémente pour les noyaux qualifiés », *Chronique internationale de l'IRES*, numéro spécial, « Les acteurs sociaux face à la crise », n° 121, novembre, p. 61-72.

Kalina T., Weinkopf C. (2012), « Niedriglohnbeschäftigung 2010 : Fast jede/r Vierte arbeitet für Niedriglohn », *IAQ-Report*, 2012/01.

OCDE (2012), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2012*, Editions OCDE.

Presse allemande.