

Allemagne

Un géant endormi ? Le rôle des syndicats avant et pendant la crise européenne

Steffen LEHNDORFF*

Observés depuis l'étranger, et depuis les pays latins en particulier, les syndicats allemands semblent maintenir leur puissance. Cette impression repose essentiellement sur le rôle qu'ils jouent au sein de leur système institutionnel, rôle qui leur confère une influence politique dépassant largement leur puissance organisationnelle. Mais comment cette image cadre-t-elle avec l'évolution générale des salaires en Allemagne depuis l'introduction de l'euro, fortement critiquée pour ses effets négatifs sur la stabilité économique de l'ensemble de la zone euro ? De fait, la plus grande économie de l'Union économique et monétaire (UEM) a quasiment gelé son marché intérieur en modérant l'évolution du salaire moyen sur la dernière décennie, privant ainsi ses « pays partenaires » d'opportunités d'exportations. Elle a, dans le même temps, utilisé ses excédents pour financer dans d'autres pays (comme l'Espagne ou l'Irlande) des modèles de croissance non tenables, conduisant ainsi l'UEM à ses limites. Des observateurs critiques reprochent

parfois aux syndicats allemands d'être trop modérés ou trop coopératifs, et de contribuer par là même à ce développement favorable à l'industrie d'exportation allemande mais non viable pour l'avenir de la zone euro (Flassbeck, Lapavistas, 2013). D'autres pays se voient désormais contraints d'adopter la même voie, celle de la modération salariale, dont les syndicats allemands sont désignés co-responsables. En d'autres termes, l'approche des syndicats allemands vis-à-vis de l'intégration européenne en général, et de la zone euro en particulier, reposerait essentiellement sur un corporatisme d'exportateurs nationaux. Mais qu'en est-il réellement ?

Le présent article donne une vue d'ensemble du rôle des syndicats allemands depuis la décennie qui a précédé la crise économique et financière jusqu'à son éclatement. Il passe en revue les difficultés auxquelles sont confrontés les syndicats dans le contexte actuel des politiques d'austérité, de déréglementation du marché du travail et d'affaiblissement des syndicats¹.

* Chercheur à l'Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) de l'université de Duisburg-Essen. Cet article a été traduit de l'anglais par Architecte, Paris.

1. Cette contribution s'appuie sur un article comparatif plus vaste paru dans *Das Argument* (Lehndorff, 2013).

**Une puissance
non dénuée de faiblesses**

La puissance organisationnelle et structurelle des syndicats allemands est essentiellement liée aux grandes entreprises manufacturières exportatrices et au secteur des PME (*Mittelstand*), bien que de manière très variable. Quant aux services, les syndicats sont forts dans une partie du secteur public mais plus faibles dans certaines branches des services privés.

**Lente érosion des institutions
de représentation des intérêts
des salariés et du mécanisme
de fixation des salaires**

Durant la décennie qui a précédé la crise, le taux de syndicalisation a reculé, en Allemagne, d'environ 10 points de pourcentage, soit plus qu'ailleurs en Europe de l'Ouest¹. Ce n'est que ces dernières années que les syndicats ont réussi à ralentir, voire à stopper ce recul. Dans ce contexte, on ne peut comprendre la puissance des syndicats allemands sans appréhender leur place dans les institutions de représentation des intérêts des salariés (Lehndorff, 2012).

Les deux principaux piliers institutionnels de l'influence des syndicats sont les conventions collectives de branche et les droits de codétermination des conseils d'établissement (*Betriebsräte*). Depuis les années 1990, malgré l'importance fondamentale des conventions collectives sectorielles, leur taux de couverture ne cesse de reculer. Les conseils d'établissement, en revanche, s'avèrent être une institution relativement stable, même si leur capacité d'action pour représenter les intérêts des salariés s'affaiblit sous l'effet de la concurrence nationale et internationale et

des pressions liées à l'externalisation de la main-d'œuvre. Dans le système dual allemand, les conseils d'établissement ne sont pas une institution créée au seul bénéfice des syndicats. Toutefois, ils ne constituent une source de pouvoir syndical que dans la mesure où leurs activités peuvent être coordonnées ou liées à la politique générale des syndicats (Hege, 2012a). Dörre (2008) estime à juste titre que le pouvoir organisationnel des syndicats ne suffit plus aujourd'hui pour tirer parti des opportunités qu'offre le système institutionnel. Cependant, précisément en raison du potentiel que renferment encore les institutions de représentation des intérêts des travailleurs pour les syndicats, ces dernières restent au cœur de leurs efforts pour se redynamiser. Qu'il s'agisse d'obtenir une rémunération égale pour les travailleurs intérimaires ou de consulter les salariés sur les propositions de dérogation aux conventions collectives de branche, les campagnes de mobilisation et de recrutement n'ont quasiment jamais lieu indépendamment des institutions existantes de représentation des salariés, mais plutôt en association avec elles (Haipeter *et al.*, 2011). Néanmoins, ces 20 dernières années, la structure institutionnelle hors conseils d'établissement est devenue de plus en plus fragmentée et affaiblie.

L'érosion et le démantèlement des institutions de représentation des intérêts des salariés, auxquelles les syndicats avaient accès pour promouvoir l'égalité sociale, se manifestent très distinctement dans la politique salariale. L'une des règles tacites du « modèle » allemand consistait à aligner les hausses périodiques de salaire de l'ensemble des secteurs sur celles

1. Le taux de syndicalisation s'élève en moyenne aujourd'hui à 18 % tandis que, dans l'ensemble de l'Union, le taux de syndicalisation moyen, pondéré par le nombre de travailleurs des différents États membres, est de 23 %.

obtenues dans le secteur manufacturier (généralement la métallurgie et l'ingénierie). Dans ce secteur, les syndicats fondaient leur « indicateur pour les revendications d'augmentation salariale ¹ » sur les gains de productivité, non pas sectoriels mais enregistrés à l'échelle macro-économique, afin d'éviter d'accentuer les différentiels de salaires. Ils supposaient donc implicitement que les autres secteurs de l'économie (et en premier lieu le secteur public) pouvaient accorder des hausses de salaires supérieures aux gains de productivité du secteur manufacturier. Pour que ce système puisse fonctionner, il fallait que des mécanismes de redistribution supplémentaires soient à l'œuvre entre les secteurs affichant des gains de productivité élevés et ceux où les gains étaient plus faibles. Toute l'architecture des négociations pilotes (*pattern bargaining*) reposait ainsi sur une multitude de processus de redistribution, parmi lesquels la fiscalité jouait un rôle crucial. Or, c'est précisément cette architecture qui a été progressivement démantelée à partir des années 1990.

De lourds effets en termes d'inégalités et de modération salariales

Ce démantèlement des mécanismes de régulation s'est manifesté de diverses façons : diminution de la couverture des conventions collectives, multiplication des dérogations aux conventions collectives de branche sous la pression des externalisations et des relocalisations, abandon généralisé du mécanisme d'extension (Schulten, Bispinck, 2013), privatisation de services publics, baisse considérable des recettes fiscales suite à l'allègement des prélèvements sur les hauts revenus

et les revenus des investissements, déréglément du travail intérimaire, multiplication des *Mini-Jobs*, affaiblissement de l'assurance chômage, tensions à la baisse sur les salaires faisant suite à l'abaissement du seuil considéré comme « acceptable » pour les demandeurs d'emploi et comme élément du régime « Hartz IV », introduction *de facto* d'un salaire subventionné pour les bas revenus (Hege, 2012b). Ainsi, nombre d'institutions, qui garantissaient auparavant un niveau important d'égalité sociale et de redistribution, ont été gravement mises à mal, et parfois détruites. C'est pourquoi, non seulement l'Allemagne enregistre désormais une des proportions les plus importantes de salariés à bas salaires de la zone euro (23 % de travailleurs concernés, Eurostat, 2012), mais c'est aussi le seul État membre de l'Union européenne (UE) qui enregistre une baisse du salaire moyen durant la période de croissance économique entre 2004 et 2008 (Hege, 2012a). La politique salariale des syndicats a été contrariée par la vaste campagne politique et médiatique à l'encontre du niveau jugé trop élevé du coût du travail pour que l'économie allemande puisse être compétitive à l'échelle mondiale : le *Standortdebatte* ² a sans aucun doute joué un rôle dans cette dynamique.

Il convient néanmoins de formuler ici deux réserves (Bispinck, 2013). Premièrement, entre 2000 et 2012, le salaire nominal défini par les conventions collectives de branche a augmenté de plus de 36 % dans les industries métallurgique et chimique, tandis que la progression dans la distribution et le secteur public a été respectivement de

1. Taux d'inflation plus hausse de la productivité moyenne de toute l'économie plus une composante de redistribution des gains de productivité entre secteurs. Cet indicateur est abandonné depuis longtemps.

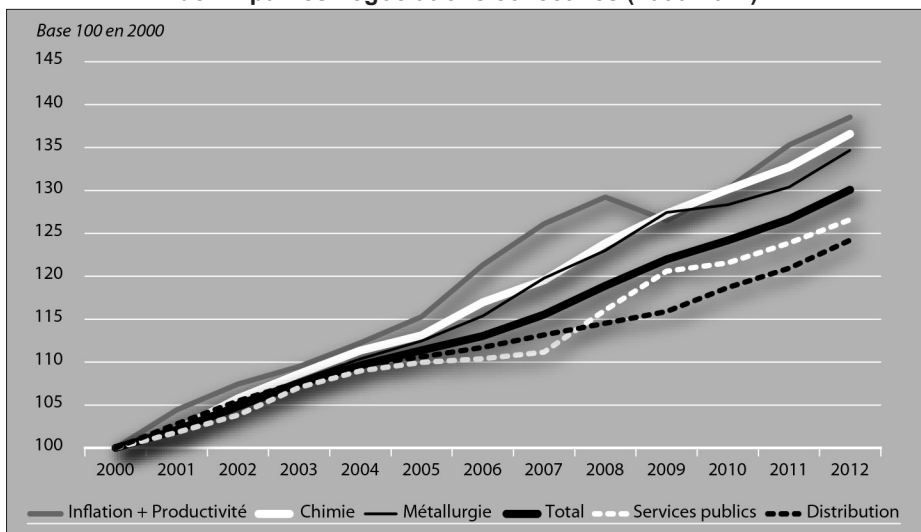
2. Ce terme désigne le débat sur la localisation de la production.

ALLEMAGNE

24 % et 27 %, avec un taux d'inflation sur la même période de presque 22 %. Autrement dit, même les salaires fixés par une convention collective ont quasiment stagné en termes réels dans les deux plus grandes branches des services. On retrouve là l'effet de l'abandon du mécanisme d'extension des conventions collectives (dans le cas de la distribution) et, pour ce qui concerne les services publics, des coupes dans les dépenses publiques en réponse à la baisse des recettes fiscales occasionnée par l'allègement de la fiscalité sur les hauts revenus et au mouvement de privatisations. À l'inverse, la hausse des salaires a été la plus forte dans les branches les plus exposées à la concurrence internationale (graphique 1). Le début des années 2000 a donc vu la désintégration du système de négociations pilotes, qui constituait le pilier des relations professionnelles en Allemagne depuis les années 1950.

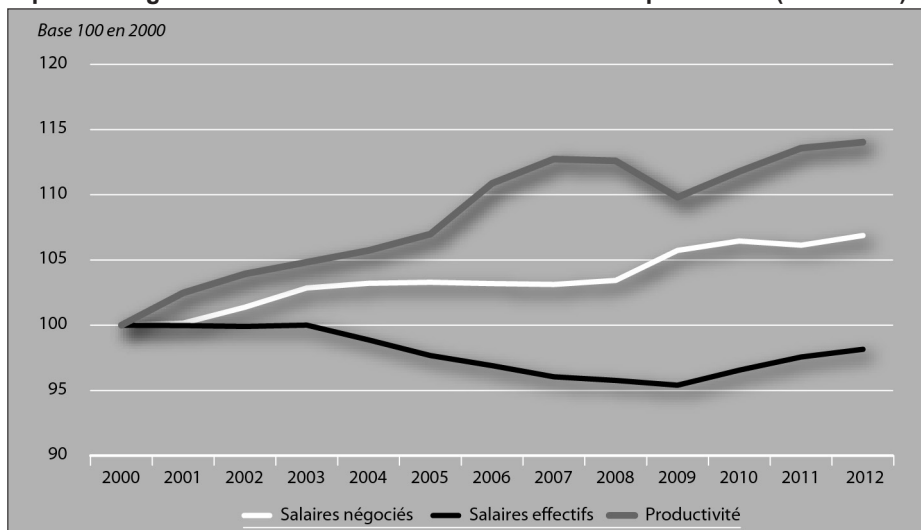
À ce constat s'ajoute un écart croissant entre les salaires issus des négociations collectives et les salaires moyens *effectifs*. Entre 2000 et 2012, l'augmentation du salaire moyen relevant de la négociation collective a été de 5,5 points de pourcentage inférieure à celle de la productivité du travail alors que le salaire moyen effectif a été 9,3 points en dessous du salaire fixé par la convention (graphique 2). Ce phénomène indique que la trajectoire négative des salaires est essentiellement imputable au recul de la couverture des négociations et au démantèlement des institutions de représentation des intérêts des salariés. Les conditions institutionnelles implicites requises pour que l'« indicateur des revendications d'augmentation salariale » établi par les syndicats fonctionne ont donc été largement balayées, alors que de nouveaux « filets de sécurité » institutionnels, plus appropriés aux conditions économiques actuelles, tels qu'un salaire minimum obligatoire ou une réforme qui

Graphique 1. Évolution du salaire nominal défini par les négociations collectives (2000-2012)



Source : Bispinck (2013).

Graphique 2. Évolutions de la productivité du travail, du salaire défini par les négociations collectives et du salaire effectif par salarié (2000-2012)



Source : WSI-Tarifarchiv, Destatis.

facilite la procédure d'extension, n'ont pas encore été mis en place.

L'une des principales sources de l'influence des syndicats a également failli disparaître. Dans un discours de 2003 au Bundestag traçant les grandes lignes de l'agenda du gouvernement, le chancelier fédéral Gerhard Schröder a implicitement menacé de supprimer le principe de faveur, principe qui fait primer les conventions collectives de branche sur les conventions d'entreprise, lorsque les premières sont plus favorables aux travailleurs que les secondes. Cette hiérarchie des normes, caractéristique centrale du système allemand de négociations collectives, n'a été sauvée que par l'accord de Pforzheim, négocié entre IG Metall et la confédération des employeurs, et l'établissement de procédures rigides à la fois centralisées et basées sur l'implication des adhérents de l'IG Metall dans la gestion de ces dérogations locales (Haipeter, 2009). Dans les années qui ont suivi, cet accord a même servi à d'importantes initiatives

de revitalisation. Cependant, cela n'a rien changé au fait que, dans les 15 années qui ont précédé la crise, les syndicats se sont vus confisquer une part significative de leur puissance institutionnelle.

Un dumping social à l'allemande ?

L'érosion du pouvoir syndical a eu une conséquence notable en termes de politique européenne. Avant la création de la zone euro, que, sur le principe, les syndicats ont saluée comme une avancée vers une plus grande intégration européenne, certains observateurs proches des syndicats ont néanmoins exprimé leurs craintes d'un potentiel *dumping* salarial de la part d'autres pays. En effet, la politique salariale devenant le seul mécanisme d'ajustement macroéconomique susceptible d'influer sur la compétitivité-prix (Altwater, Mahnkopf, 1993) au sein de l'UEM, les emplois allemands pourraient être menacés. Cette crainte s'est révélée tout à fait fondée, mais paradoxalement selon un mécanisme inverse

de celui envisagé initialement : le *dumping* social a finalement pris naissance en Allemagne en raison du démantèlement progressif des institutions décrit précédemment (Lehndorff *et al.*, 2009). Les pays dits périphériques, caractérisés par un système de protection sociale peu développé, sont désormais contraints de suivre la voie empruntée par l'Allemagne et, ce faisant, d'adopter des mesures nettement plus sévères en matière de déréglementation du marché du travail.

Les défaites essuyées par les syndicats allemands jusqu'au milieu de la décennie 2000 ont donc eu des conséquences importantes pour les syndicats des autres pays de la zone euro. Même si cette perspective semble encore lointaine aux syndicats allemands, à un moment où les pays du Sud de l'Europe sont dévastés par la crise, le mouvement de démantèlement des institutions finira par se retourner contre eux, fragilisant d'autant plus leur capacité à exercer une influence institutionnelle. Actuellement, les syndicats allemands bénéficient encore du prestige qu'ils ont regagné auprès de vastes pans de la population. Ils sont par ailleurs redevenus, comme nous le verrons plus loin, de précieux partenaires sociaux aux yeux du gouvernement et des fédérations d'employeurs : en effet, ils ont, de manière pragmatique, coopéré avec eux et contribué aux efforts déployés pour surmonter la crise de 2008-2009. Mais cette impression que les syndicats sont redevenus de précieux partenaires sociaux résiste-t-elle à l'analyse ?

**Le « corporatisme de crise »
et ses limites**

Jusqu'au milieu des années 2000, avant que la crise n'éclate, les syndicats ont été les grands perdants. Par la suite,

IG Metall et Ver.di (le syndicat du secteur des services) ont lancé des initiatives majeures pour enrayer l'érosion du taux de syndicalisation, étoffer leur base et redynamiser l'activité syndicale dans les établissements. Les offensives menées par IG Metall au sein des entreprises pour contrer les dérogations aux conventions collectives de branche (avec des slogans comme « produire mieux, moins cher ! ») se sont révélées particulièrement décisives pour une certaine revitalisation syndicale (Haipeter *et al.*, 2011). De même, les actions syndicales intensives destinées à obtenir un salaire minimum légal et une rémunération égale pour les travailleurs intérimaires ont commencé à sensibiliser l'opinion publique à la nécessité de réduire les inégalités de revenu qui ne cessaient de se creuser.

**Rebond des syndicats et des conseils
d'établissement à la faveur de la crise**

Cependant, ce n'est qu'après l'éclatement de la crise financière mondiale que les syndicats sont redevenus un acteur de premier plan aux yeux du gouvernement fédéral. Dès la fin de l'été 2008, la coalition réunissant la chancelière Angela Merkel et le parti social-démocrate (SPD) s'est ainsi attelée à l'élaboration de programmes de relance économique, qu'elle avait pourtant rejetés quelques semaines plus tôt sous prétexte qu'il s'agissait d'un « gaspillage d'argent sur des mesures non ciblées ». Mais à l'approche des élections législatives de 2009, et vu la priorité donnée au sauvetage des banques, toute stratégie de soutien tardif à l'économie « réelle » aurait constitué un désastre politique pour les grands partis au pouvoir. Est ainsi apparu un « corporatisme de crise » (Urban, 2012), fondé sur la coopération active des organisations d'employeurs et des syndicats, à nouveau considérés comme un facteur de

stabilisation essentiel. Ce phénomène a engendré un renouveau du partenariat social à tous les niveaux, allant des liens étroits entre les dirigeants syndicaux et Angela Merkel jusqu'aux nombreux accords d'urgence mis en place dans les entreprises en utilisant les possibilités élargies et flexibilisées du chômage partiel (Dribbusch, 2012 ; Haipeter, 2012 ; Urban, 2012). Les syndicats ont apporté non seulement leurs capacités de mobilisation et de planification, mais également leurs idées et initiatives.

Il est important de pointer ici le rôle décisif joué par les conseils d'établissement dans ce nouveau partenariat social. Ce sont en effet ces conseils qui ont coordonné les efforts, du côté des salariés, pour donner la priorité à la flexibilité interne dans l'entreprise (principalement sur la base de mesures de réduction du temps de travail) et pour promouvoir la signature de divers autres accords locaux qui ont permis la survie d'entreprises et la sauvegarde d'emplois (Lehndorff, 2011). Ces accords de partenariat n'ont parfois pu voir le jour que grâce à des syndicats combattifs et prêts à aller jusqu'au conflit (Schwarz-Kocher, 2013). Dans ce contexte, la coopération étroite entre conseils d'établissement et sections syndicales locales s'est avérée cruciale. Cette stratégie multi-niveaux et multifacettes est sans doute l'un des facteurs à l'origine du rôle des syndicats dans ce que l'on a appelé le « miracle de l'emploi allemand » en 2008-2009. Certes, des consultations tripartites ont eu lieu dans bien des pays, mais ce qui différencie l'Allemagne, c'est la gestion active de la crise par les conseils d'établissement et les syndicats à l'échelon des entreprises, reposant à la fois sur le compromis et sur le conflit. Ainsi, c'est la réactivation des piliers traditionnels du système allemand de relations professionnelles, qui avaient

survécu au zèle destructeur d'inspiration néolibérale des années précédant la crise, qui a justement créé les conditions de la reprise économique à partir de 2010.

Compromis et conflit : une articulation délicate

Ce paradoxe révèle aussi les limites du « corporatisme de crise » et la nature contradictoire du partenariat social redynamisé – qui correspond en réalité à la résurgence du « partenariat de conflit » (Müller-Jentsch, 1991) classique des Trente Glorieuses en Allemagne de l'Ouest. Dans le secteur privé, ce partenariat social (ou de conflit) s'appuie essentiellement sur le pouvoir institutionnel des syndicats *industriels* au niveau de *l'entreprise*. Étant donné le regain de confiance affiché par les représentants des salariés, leur expérience et leur détermination, beaucoup d'employeurs ont dû réapprendre à traiter le conseil d'établissement et la section syndicale locale comme des partenaires de négociation à part entière. Au cours de la crise, un grave conflit social a éclaté dans le secteur des services : une grève de plusieurs semaines menée par des enseignants des écoles maternelles (*Kindergarten*). Cette grève a été la plus vaste action syndicale de la période. Mais l'opinion publique, qui l'a, contre toute attente, perçue positivement, l'a vue comme indépendante de la crise, ce qui mérite d'être noté. Elle a néanmoins préfiguré les conflits à venir sur les conséquences du Traité sur la stabilité, la coordination et la gouvernance (TSCG, aussi appelé pacte budgétaire).

Une faiblesse cruciale des syndicats allemands peut ainsi être mise en évidence : *leur réticence à exercer un mandat politique*. En témoigne l'incapacité d'IG Metall à faire accepter, lors des négociations à la Chancellerie, ses réflexions telles que l'instauration d'un

fonds de participation ¹ (Urban, 2012). Deppe (2012:87) résume la situation en affirmant que, même si les discours et les publications des grands syndicalistes comportent à la fois une critique générale du « système » et un plaidoyer en faveur d'un « changement de cap », « la prudence [est] de mise lorsqu'il s'[agit] de mobiliser politiquement les membres et l'organisation dans son ensemble ».

Une forte demande sociale de régulation

Malgré toutes les failles, le « corporatisme de crise » et la gestion de la crise au sein de l'entreprise, ainsi que la volonté plus forte, dans certains cas, de déclencher un conflit, comme l'a montré la grève dans les écoles maternelles, ont contribué à renforcer le poids politique des syndicats. En témoignent l'abandon des politiques et de la rhétorique de confrontation à l'encontre les syndicats, encore en vigueur dans la décennie 2000. En outre, les syndicats bénéficient depuis 2010 d'un soutien nettement accru de l'opinion publique pour une politique salariale plus active. Leurs revendications, par exemple pour l'instauration d'un salaire minimum légal interprofessionnel (Hege, 2012a) et le retour à la réglementation du travail intérimaire (Hege, 2012a, 2012b) ont été bien accueillies ². À tel point qu'IG Metall s'est risqué à inscrire l'égalité de rémunération des intérimaires parmi ses principaux objectifs pour le cycle de négociation de 2012. Cette stratégie explique d'ailleurs pourquoi les salaires réels moyens ont légèrement progressé

depuis 2010, pour la première fois en plus de dix ans (Bispinck, 2013 ; graphique 2).

Le contexte apparaît finalement assez favorable aux syndicats pour qu'ils se préparent, avec une certaine confiance, aux conflits des années à venir. Les actions actuellement menées par Ver.di et IG Metall à propos du travail intérimaire et de l'instauration d'un salaire minimum ciblent des éléments fondamentaux du « nouvel ordre sur le marché du travail » (Bosch, 2012), notamment l'introduction d'un salaire minimum légal, la réactivation par le gouvernement fédéral de l'extension des conventions collectives de branche et les dispositions juridiques pour l'égalité de rémunération des travailleurs intérimaires. Si cette dynamique de réglementation n'est pas réactivée, la négociation collective ne pourra exercer à nouveau une influence prédominante sur l'évolution des salaires, ce qui est pourtant crucial pour la coordination intersyndicale des politiques salariales au sein de la zone euro (Dufresne, Pernot, dans ce numéro). À moins que le marché du travail ne soit ré-encadré, une évolution interprofessionnelle des salaires qui permettrait de rattraper les gains de productivité moyenne, voire qui inverserait la tendance en matière de répartition des revenus, est inenvisageable. Pour que la politique salariale soit l'instrument par lequel « le secteur des services [soit] à nouveau relié aux secteurs d'exportation, à l'instar d'un wagon qui a été découplé de sa locomotive » (Sterkel, Wiedemuth, 2011:31), c'est-à-dire pour que le *pattern bargaining* soit rétabli, les syndicats ont besoin d'un nouvel appui institutionnel. Il est donc essentiel qu'ils acquièrent la

1. Un tel fonds permettrait à l'État de prendre des participations dans des entreprises en difficulté (NdT).

2. Au moment de la rédaction de cet article, ces thèmes font parti de l'agenda des négociations au programme du nouveau gouvernement fédéral.

capacité à devenir des acteurs *politiques* autonomes, même si un tel rôle dépasse très largement celui de partenaire de consultation qui leur avait été accordé à l'ère du « corporatisme de crise ».

Cette nécessité d'une plus grande politisation des syndicats gagne en évidence si l'on considère les problèmes que pourrait poser l'application du pacte budgétaire en Allemagne. Alors que l'Agenda 2010 défini en 2003 a contribué à rendre le conflit sur la répartition primaire des revenus plus politique, le pacte budgétaire conduit de plus en plus les syndicats à participer au conflit, déjà politique, sur la répartition secondaire. Une politique de redistribution offensive braquerait les projecteurs sur la politique budgétaire fédérale, sachant que les salariés du secteur manufacturier sont également des usagers des services publics que l'austérité mettra en péril. La lutte pour des services publics de qualité importerait alors à toutes les composantes du mouvement syndical. Dans leur combat contre les effets de l'austérité, les syndicats ne peuvent espérer beaucoup de soutien de la part des principaux partis, lesquels ont non seulement souscrit au pacte budgétaire pour l'Allemagne, mais aussi œuvré pour qu'il soit imposé aux autres pays.

Conclusion

Dans l'Europe d'aujourd'hui, les syndicats peinent à « construire des ponts », non seulement dans leur propre pays mais aussi en Europe. Depuis quelques années, leur dépendance mutuelle est devenue manifeste. Dans la première moitié des années 2000, les syndicats allemands ont été les grands perdants. La fragilisation du système de négociations collectives et l'échec des combats sur les thèmes de

l'Agenda 2010 ont été au cœur des déséquilibres économiques grandissants au sein de la zone euro, que la crise a amplifiés. Aujourd'hui, le désastre économique et social est mis à profit pour anéantir les sources de l'influence institutionnelle des syndicats dans d'autres pays. En Espagne et en Grèce, tout particulièrement, cette approche est appliquée avec un radicalisme qui dépasse largement le modèle allemand. Les politiques de gestion de la crise qui ne font qu'exacerber la situation rendent le désarmement d'un syndicat problématique pour les autres syndicats.

Malgré les différences nationales, les défis liés à ce contexte sont semblables d'un pays à l'autre. Dans chaque pays, la solidarité avec les autres syndicats européens va reposer sur leurs capacités à mobiliser leurs adhérents pour la défense de leurs propres intérêts sociaux. Et pour améliorer ces capacités, il sera de plus en plus impératif, à la fois au niveau national et européen, qu'ils ne se contentent pas de défendre les acquis, mais qu'ils élaborent leurs propres solutions.

Sur le plan européen, les syndicats devront adopter une attitude d'opposition dénuée de toute ambiguïté face aux tentatives de la Commission européenne de les inclure dans sa politique destructrice de « réformes structurelles », ce qui implique de ne pas se cantonner à « la chasse gardée du diplomate syndical professionnel » (Hyman, 2011:67). Les propositions des eurosyndicats telles que le « contrat social pour l'Europe » (CES, 2012) et les débats sur un vaste programme d'investissements stratégiques, sorte de « plan Marshall pour l'Europe », comme le suggère la confédération des syndicats allemands (DGB, 2012), auront davantage de poids politique si elles sont étayées par des initiatives et des campagnes conjointes aux deux niveaux : européen et national. Il en va de même

pour ce qui relève de la « fonction de base » d'un syndicat, à savoir la coordination de la négociation collective sur les rémunérations, qui, pour des raisons évidentes, figure au premier plan de l'agenda syndical dans la zone euro. Néanmoins, étant donné le recul de la couverture des négociations collectives dans nombre de pays, force est d'admettre que les syndicats disposant des moyens de coordination salariale les plus efficaces sont ceux des pays qui disposent d'une pratique d'extension des conventions collectives. Dans le cas de l'Allemagne et de la plupart des autres pays de la zone euro et de l'UE, la capacité, que les syndicats revendiquent, à influencer sur l'évolution du salaire moyen, pâtit de l'érosion de la couverture des conventions collectives. C'est pourquoi les décisions politiques visant à introduire des salaires *minima* légaux au niveau des pays et d'une rémunération minimale globale au niveau de l'UE seront une condition préalable importante pour une coordination salariale efficace des syndicats à l'intérieur de la zone euro (Dufresne, Pernot, dans ce numéro).

Cependant, toutes ces avancées à l'échelle de l'UE ne permettront pas aux syndicats de résoudre les questions conflictuelles auxquelles ils sont confrontés au niveau national. Dans les différents pays, ils n'ont d'alternative que de s'opposer aux politiques nationales de gestion de la crise, y compris en Allemagne. La politique allemande de gestion de la crise de la zone euro, qui s'accompagne d'une concurrence salariale plus vive, risque en effet d'accroître la précarité des salariés si elle ne s'accompagne pas d'un mouvement de réglementation du marché du travail. En outre, les effets des mesures de désendettement et du pacte budgétaire seront ressentis plus douloureusement que jamais dans les années à venir : une politique de redistribution active,

reposant sur une réforme fiscale, deviendra donc la priorité. Pour relever ces défis, il faut que les syndicats élargissent le champ de leurs activités et affirment leur autonomie politique en tant qu'« acteur disposant d'un pouvoir de veto *constructif* » (Urban, 2012). La tâche ne sera pas aisée, et la revitalisation du syndicalisme sur le lieu de travail en est un préalable. Mais la marge de manœuvre des syndicats à ce niveau-là dépend plus que jamais des décisions politiques prises à l'échelon national et européen.

Pour les syndicats d'Europe, l'enjeu politique est donc double. Ils doivent à la fois chercher des moyens de coordonner leurs activités avec d'autres syndicats à l'échelle européenne, dans l'optique d'initiatives conjointes, tout en s'attachant à des questions importantes sur le plan national. Par exemple, concernant l'Allemagne, un vaste programme de redistribution et un ré-encadrement du marché du travail pourraient constituer des étapes cruciales pour un changement de cap dans ce pays. Il est vrai qu'une participation plus nombreuse de syndicalistes allemands à des manifestations de solidarité européenne serait réjouissante ou encourageante pour les militants des pays du Sud. Mais ce qui compte, au fond, est que la moindre avancée dans le domaine des réformes sociales en Allemagne va bénéficier à tous les autres pays : en effet, les changements politiques en Europe seront principalement déclenchés ou favorisés par des changements dans des États membres. Et, à juste titre, tous les regards sont tournés vers l'Allemagne. Les réformes sociales en Allemagne ne sont pas la solution miracle pour l'Europe, mais, sans elles, rien ne changera.

Sources :

Altwater E., Mahnkopf B. (1993), *Gewerkschaften vor der europäischen Herausforde-*

- zung. *Tarifpolitik nach Mauer und Maastricht*, Münster, Westfälisches Dampfboot.
- Bispinck R. (2013), « Reallöhne niedriger als im Jahr 2000 », *Böckler Impuls*, 02/2013, Hans-Böckler Stiftung, Düsseldorf, 6. Februar.
- Bosch G. (2012), « Prekäre Beschäftigung und Neuordnung am Arbeitsmarkt: Expertise im Auftrag der Industriegewerkschaft Metall », *IAQ Standpunkt*, 2012.02.
- CES (2012), *Un contrat social pour l'Europe*, Bruxelles, <http://www.etuc.org/a/10050>.
- Deppe F. (2012), *Gewerkschaften in der Großen Transformation. Von den 1970er Jahren bis heute. Eine Einführung*, Köln, Papy-Rossa.
- DGB (2012), *Un plan Marshall pour l'Europe. Proposition de la Confédération des syndicats allemands (DGB) de lancer un plan de développement, d'investissement et de relance économique pour l'Europe*, décembre, <http://www.dgb.de/themen/++co++985b632e-407e-11e2-b652-00188b4dc422>.
- Dörre K. (2008), « Strategische Wahl der Gewerkschaften – Erneuerung durch Organizing? », *WSI Mitteilungen*, vol. 61, n° 1, p. 3-10.
- Dribbusch H. (2012), « Sozialpartnerschaft und Konflikt: Gewerkschaftliche Krisenpolitik am Beispiel der deutschen Automobilindustrie », *Zeitschrift für Politik*, vol. 59, n° 2, p. 123-143.
- Dufresne A., Pernot J.-M. (2013), « Les syndicats européens à l'épreuve de la nouvelle gouvernance économique », n° spécial, « Les syndicats face à la nouvelle gouvernance européenne », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 143-144, novembre, p. 3-29.
- Eurostat (2012), « Les bas salaires concernaient un salarié sur six dans l'UE27 en 2010 », communiqué de presse, STAT/12/189, 20 décembre, http://europa.eu/rapid/press-release_STAT-12-189_fr.htm?locale=FR.
- Flassbeck H., Lapavitsas C. (2013), *The Systemic Crisis of the Euro – True Causes and Effective Therapies*, Berlin, Rosa Luxemburg Stiftung.
- Haipeter T. (2009), *Tarifabweichungen und Flächentarifverträge: Eine Analyse der Regulierungspraxis in der Metall- und Elektroindustrie*, Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Haipeter T. (2012), « Sozialpartnerschaft in und nach der Krise: Entwicklungen und Perspektiven », *Industrielle Beziehungen*, n° 19, p. 387-411.
- Haipeter T., Brettschneider A., Bromberg T., Lehndorff S. (2011), *Rückenwind für die Betriebsräte. Eine Analyse betrieblicher Modernisierungskampagnen in der Metall- und Elektroindustrie*, Berlin, Sigma.
- Hege A. (2012a), « Allemagne. Une décennie de modération salariale. Quelle empreinte syndicale sur la dynamique des salaires ? », n° spécial, « 30 ans de salaire, d'une crise à l'autre », *La Revue de l'IRES*, n° 73, novembre, p. 205-235.
- Hege A. (2012b), « Allemagne. Négociations salariales 2012 : offensive syndicale réussie dans un paysage conventionnel fragmenté », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 138, septembre, p. 3-15.
- Hyman R. (2011), « Gewerkschaftliche Strategien und Solidaritätspolitik unter globalen Konkurrenzbedingungen », in Gerlach F., Greven T., Mückenberger U., Schmidt E. (eds.), *Solidarität über Grenzen. Gewerkschaften vor neuer Standortkonkurrenz*, Berlin, Sigma, p. 51-72.
- Lehndorff S. (2011), « Before the Crisis, in the Crisis, and Beyond: The Upheaval of Collective Bargaining in Germany », *Transfer*, vol. 17, n° 3, August, p. 341-354.
- Lehndorff S. (2012), « German Capitalism and the European Crisis: Part of the Solution or Part of the Problem? », in Lehndorff S. (ed.), *A Triumph of Failed Ideas. European Models of Capitalism in the Crisis*, Brussels, ETUI, p. 79-102.
- Lehndorff S. (2013), « Verschiedene Welten? Gewerkschaften in der europäischen Krise », *Das Argument*, vol. 301, n° 55, 1/2, p. 181-199.
- Lehndorff S., Bosch G., Haipeter T., Latniak E. (2009), « From the "Sick Man" to the "Overhauled Engine" of Europe? Upheaval in the German Model », in Bosch G., Lehndorff S., Rubery J. (eds.), *European Employment Models in Flux. A Comparison of Institutional Change in Nine European Countries*, Basingstoke, Palgrave Macmillan, p. 105-131.
- Müller-Jentsch W. (ed.) (1991), *Konfliktpartnerschaft. Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen*, München/Mering, Rainer Hampp.

ALLEMAGNE

Schwarz-Kocher M. (2013), « Wettbewerbs-korporatismus oder neue Machtressource? Gewerkschaftliche Betriebspolitik im Spannungsfeld der Korporatismuskritik », *Sozialer Fortschritt*, H. 6, à paraître.

Schulten T., Bispinck R. (2013), « Allemagne. Stabiliser le système de négociation collective : vers un renforcement du principe d'extension ? », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 142, septembre, p. 12-23.

Sterkel G., Wiedemuth J. (2011), « Neue solidarische Tarifpolitik. Dimensionen eines Richtungswechsels in der Verteilungsfrage », *Sozialismus*, n° 9, p. 26-32.

Urban H.-J. (2012), « Crisis Corporatism and Trade Union Revitalisation in Europe », in Lehndorff S. (ed.), *A Triumph of Failed Ideas: European Models of Capitalism in the Crisis*, Brussel, ETUI, p. 219-242.