

# Les syndicats du DGB depuis la crise

Évolutions, défis, stratégies

HEINER DRIBBUSCH | PETER BIRKE

Avril 2014

- La crise a enclenché des dynamiques nouvelles dans les interactions entre l'État, les entreprises et les syndicats. Pendant la précampagne pour les élections au Bundestag de 2009, des convergences d'intérêts dans la limitation des conséquences de la crise ont favorisé l'apparition d'un nouveau « corporatisme de crise ». La garantie de l'emploi était la priorité n° 1 pour les syndicats.
- En ce printemps 2014, il semble que les salariés et les syndicats allemands aient traversé relativement sans encombre la grande récession et la « crise de l'euro » qui a suivi.
- En même temps, la progression de l'emploi précaire est manifeste. Le débat sur la réglementation du travail intérimaire est un exemple qui illustre la façon dont les syndicats réagissent à ce problème.
- En 2013, cinq syndicats sur les huit organisations affiliées au DGB ont vu le nombre de leurs adhérents progresser. Depuis le milieu des années 2000, les syndicats du DGB considèrent le renforcement et le développement de leur implantation dans les entreprises comme le défi pratique le plus important.
- Le DGB joue un rôle important de coordinateur dans des actions majeures réunissant tous les syndicats, comme la récente campagne en faveur du salaire minimum.



## Table des matières

<b>Introduction</b> .....	<b>1</b>
<b>1. Le contexte politique</b> .....	<b>1</b>
<b>2. L'évolution actuelle des syndicats du DGB</b> .....	<b>3</b>
2.1 Les confédérations syndicales en Allemagne .....	3
2.2 Le DGB et ses syndicats affiliés .....	4
2.3 Évolution des effectifs et taux de syndicalisation .....	4
<b>3. Les défis pour les syndicats allemands</b> .....	<b>5</b>
3.1 Baisse des effectifs et recrutement .....	5
3.2 Une érosion du partenariat social ? .....	6
3.3 Évolution des salaires et politique conventionnelle .....	7
3.4 Assujettissement à une convention collective et représentation des intérêts du personnel dans l'entreprise .....	8
3.5 Extension du secteur à bas salaires .....	10
3.6 Augmentation du nombre de conflits sociaux .....	11
<b>4. Les stratégies du mouvement syndical allemand</b> .....	<b>14</b>
4.1 La genèse de la politique des syndicats du DGB face à la crise .....	14
4.2 La politique syndicale pendant la crise après 2008 .....	16
4.3 La campagne en faveur de la réglementation du travail intérimaire .....	21
4.4 La campagne en faveur d'un salaire minimum légal .....	24
4.5 L' <i>organizing</i> et les autres stratégies de recrutement d'adhérents .....	26
<b>5. Perspectives</b> .....	<b>28</b>
<b>Bibliographie</b> .....	<b>29</b>
<b>Annexe</b> .....	<b>30</b>

## Introduction

Le présent document réunit sous une forme concise des informations et des analyses sur l'évolution, les défis et les stratégies des syndicats du DGB, et fait suite au tour d'horizon des syndicats allemands publié au printemps 2012 (Birke / Dribbusch, 2012).

Il commence par un bref aperçu du nouveau contexte issu des élections au Bundestag de l'automne 2013, puis propose une présentation actualisée de la situation des syndicats en ce qui concerne leur organisation et leurs membres. La troisième partie décrit dans les grandes lignes quelques-uns des défis que rencontrent actuellement les syndicats du DGB et présente de manière succincte l'évolution des salaires et la situation des conflits sociaux en Allemagne.

Le document met enfin l'accent sur les stratégies et les campagnes syndicales, qu'il décrit et évalue dans sa quatrième partie, dans laquelle nous avons choisi de nous pencher sur trois champs de la politique syndicale importants à nos yeux : *premièrement*, la politique des syndicats face à la crise, *deuxièmement*, la lutte contre le secteur des bas salaires et, *troisièmement*, la (les) politique(s) de recrutement et d'organisation des syndicats.

### 1. Le contexte politique

En ce printemps 2014, il semble que les salariés et les syndicats allemands aient traversé relativement sans encombre la grande récession et la « crise de l'euro » qui a suivi, avec un taux de chômage officiel nettement

inférieur à la moyenne de l'UE – cf. le tableau A en annexe. En 2012 et 2013, les syndicats ont pu conclure des conventions collectives prévoyant des augmentations de salaire supérieures à l'inflation. Alors qu'entre 2001 et 2009, l'Allemagne était encore la lanterne rouge européenne dans ce domaine, avec une baisse de 6 pour cent des salaires réels, ceux-ci se sont légèrement réorientés à la hausse après 2010. C'est probablement aussi pour cette raison que contrairement à ce qui était le cas dans les pays européens en crise, l'opinion publique avait en Allemagne une perception globalement positive de l'évolution économique. C'est dans ce contexte qu'ont eu lieu en septembre 2013 les élections au Bundestag, nettement remportées par la CDU/CSU, avec un peu moins de 42 pour cent. Les adhérents des syndicats ont encore, beaucoup plus que la moyenne de l'électorat, voté pour le SPD, mais cette tendance s'est atténuée par rapport aux scrutins précédents. Lors des élections au Bundestag de 2002, les membres d'organisations syndicales étaient encore 51 pour cent à voter pour le SPD, mais ils n'étaient plus que 36 pour cent à le faire en 2013. La CDU/CSU a réalisé en 2013 un score d'un peu moins de 33 pour cent auprès de cette catégorie d'électeurs, soit six points de plus qu'en 2002. En 2013, le parti *DIE LINKE* (« La Gauche »), créé en 2007 par fusion du parti de gauche PDS et de la *Wahlalternative Arbeit und soziale Gerechtigkeit – WASG* (Alternative électorale Travail et Justice sociale), elle-même née d'une scission au sein du SPD, a également fait un très bon score auprès des syndicalistes – cf. tableau 1.

Le FDP, partenaire de coalition privilégié de la CDU/CSU, ayant été éliminé du Bundestag, le SPD et la CDU/CSU s'engagèrent rapidement sur la voie d'une nouvelle

Tableau 1 : Résultats des élections au Bundestag de 2013 et 2002 – électorat général et électeurs syndiqués

	CDU/CSU	SPD	LA GAUCHE	Verts	FDP
<b>Élections de 2013 – électorat général</b>	41,5	25,7	8,6	8,4	4,8
Élections de 2013 – électeurs syndiqués	33	36	11	8	3
<b>Élections de 2002 – électorat général</b>	38,5	38,5	4 (PDS)	8,6	7,4
Élections de 2002 – électeurs syndiqués	27	51	5	9	5

Remarque : chiffres calculés sur les deuxièmes voix lors des élections au Bundestag de 2013 ; électeurs syndiqués (tous syndicats confondus) sur la base de sondages sortis des urnes  
Source : einblick 17/2013 ; recueil des données relatives à l'histoire du Bundestag  
[http://www.bundestag.de/dokumente/datenhandbuch/01/01\\_11/01\\_11\\_01.html](http://www.bundestag.de/dokumente/datenhandbuch/01/01_11/01_11_01.html)

Grande Coalition. Le SPD comprit rapidement que ses adhérents ne donneraient leur accord à cette coalition que si le parti pouvait imposer quelques-unes de ses revendications phares, avec, en tête, l'instauration d'un salaire minimum légal généralisé de 8,50 euros de l'heure. Le SPD avait ainsi fait sienne une des revendications centrales des syndicats du DGB, qui n'avaient pas donné de consigne de vote explicite, mais placé certains de leurs thèmes dans la campagne électorale : outre le salaire minimum, ils demandaient également le retrait ou une nette correction de l'augmentation de l'âge de départ à la retraite, fixé en 2007 à 67 ans par la CDU/CSU et le SPD, ainsi que le retour à une réglementation du travail intérimaire.

### Rapprochement entre le SPD et les syndicats du DGB

Les syndicats affiliés au DGB se considèrent comme des syndicats unitaires. Ils ne sont pas liés à tel ou tel parti, ne sont pas non plus financés par des partis politiques, même si, historiquement, ils sont particulièrement proches du parti social-démocrate allemand (SPD). Aujourd'hui encore, le président du DGB et pratiquement tous les présidents des syndicats affiliés à la confédération sont membres du SPD, à l'exception de Frank Bsirske, le président de ver.di, qui est membre du parti écologiste *Bündnis 90/Die Grünen* (Alliance 90/Les Verts).

Les rapports entre les syndicats et le SPD ont toutefois connu des hauts et des bas depuis 2003. La politique sociale de la coalition rouge-verte du chancelier Gerhard Schröder, qui a procédé à partir de 2003, malgré l'opposition du DGB, à des coupes radicales dans le régime d'assurance-chômage et pris des mesures concrètes favorisant le développement du secteur à bas salaires, a éloigné les syndicats du DGB du SPD. Cette évolution a entraîné le départ de certains éléments du SPD puis la création d'un nouveau parti et – par fusion avec le PDS, alors surtout présent dans l'Est de l'Allemagne – donné naissance en juin 2007 au parti DIE LINKE (« La Gauche »), où militèrent de nombreux anciens du SPD engagés dans le mouvement syndical. DIE LINKE bénéficie du soutien d'une minorité non négligeable de syndiqués, notamment chez ver.di et IG Metall. Le report de l'âge de départ à la retraite à 67 ans, décidé en 2007 par le SPD et la CDU/CSU, a porté un coup supplémen-

taire aux relations entre le DGB et le SPD. Après sa grave défaite électorale de 2009, le SPD s'est trouvé jusqu'en 2013 dans l'opposition au Bundestag et a alors commencé à se rapprocher des syndicats, un rapprochement dont le signe le plus fort a été l'adoption de la revendication du DGB sur le salaire minimum généralisé.

Pendant les négociations de formation du gouvernement, des représentants des syndicats affiliés au DGB ont participé très activement aux côtés du SPD à l'élaboration des compromis négociés avec la CDU/CSU. La CDU/CSU, sortie gagnante des élections, avait besoin du SPD pour constituer une majorité gouvernementale, tandis que de son côté, le SPD se rapprochait à nouveau des syndicats, notamment en réponse à la concurrence du Parti de gauche. Cette configuration politique n'était pas pour déplaire aux syndicats du DGB, qui faisaient ainsi l'objet d'un regain d'intérêt. Les syndicats du DGB étaient donc, globalement, satisfaits de l'accord de coalition, et voyaient surtout d'un très bon œil le projet de salaire minimum. Le DGB s'est également félicité sur le principe du projet de la coalition visant à faciliter l'attribution aux conventions collectives du statut dit « d'application universelle », qui fait qu'elles sont valables pour tous les salariés d'une branche. Il était également favorable au plafonnement de la durée du travail intérimaire à 18 mois, mais estime insuffisant que l'égalité de rémunération entre les intérimaires et les autres salariés n'intervienne qu'au bout de neuf mois. Le DGB a également salué la volonté de la coalition de permettre aux salariés âgés pouvant faire état de 45 années de cotisations de partir plus tôt à la retraite. Il n'a en revanche pas été question d'envisager, comme l'exige le DGB, une annulation généralisée du report de l'âge de la retraite.

Globalement, les syndicats du DGB espèrent avoir de nouveau des contacts plus faciles avec le gouvernement et pouvoir mieux se faire entendre sur les thèmes qu'ils défendent. L'aile syndicale de la CDU/CSU, qui n'avait pratiquement plus aucune influence au sein de la coalition avec le FDP, a été à nouveau plus prise en compte lors de la formation du gouvernement. Il est encore trop tôt pour dire comment évolueront les rapports entre les syndicats du DGB et le gouvernement au cours des années à venir. La politique européenne a été pratiquement absente de la campagne électorale. La politique d'austérité engagée par la Grande Coalition précédente avait été poursuivie par la coalition conservatrice-libé-

rale et également mise en œuvre dans ses grandes lignes dans l'UE à la suite de la « crise de l'euro ». L'opposition SPD (et les Verts) avait toujours soutenu les principes essentiels de la politique d'austérité adoptée par l'UE sous l'impulsion du gouvernement fédéral. Le DGB, pour sa part, avait toujours critiqué le « frein à l'endettement », décidé dès 2009 par la CDU/CSU et par le SPD, la « règle d'or » devenue ensuite la ligne directrice de la politique européenne en matière de dette publique. Jusqu'à présent, le DGB a pourtant fait preuve de retenue dans sa critique du maintien de la politique d'austérité, et également vis-à-vis de la politique sociale, où une correction fondamentale des coupes adoptées en 2004 n'est pas à l'ordre du jour. Dans la politique financière, tout comme dans la politique sociale, le DGB estime que « des retouches sont nécessaires », tandis qu'il déclare à propos d'autres revendications qu'elles ne peuvent pas être réalisées « vu [...] la majorité parlementaire actuelle ». C'est globalement le signe d'une stratégie qui – malgré l'existence de doutes fondamentaux sur le bien-fondé de la politique d'austérité – renonce, au moins provisoirement, à remettre fondamentalement en question la Grande Coalition et à exiger un changement de cap radical dans la politique économique. Le DGB et les dirigeants de la plupart de ses syndicats estiment avoir de meilleures chances de réussir en intervenant de manière pragmatique sur des procédures législatives dont les détails font actuellement souvent l'objet de controverses médiatisées, également au sein du gouvernement.

## 2. L'évolution actuelle des syndicats du DGB

### 2.1 Les confédérations syndicales en Allemagne

Fin 2013, les syndicats allemands comptaient près de huit millions d'adhérents, répartis entre trois confédérations syndicales de taille différente et concurrentes et un certain nombre de syndicats non affiliés à une confédération. La confédération syndicale numériquement la plus importante est de loin le DGB (*Deutscher Gewerkschaftsbund – Confédération des syndicats allemands*), créé en 1949. Le DGB regroupe huit syndicats qui totalisaient fin 2013 près de 6,1 millions d'adhérents, soit plus des trois quarts des effectifs du mouvement syndical allemand. Il représente les intérêts généraux des syndicats qui lui sont affiliés auprès des responsables

politiques et des organisations nationales, régionales et communales. En outre, c'est lui qui est officiellement compétent pour régler les litiges entre les syndicats qui le composent. En tant que confédération, le DGB est financé par les syndicats membres. Les salariés ne peuvent pas adhérer à titre individuel au DGB : ils doivent être membre d'un de ses syndicats, auquel ils versent leur cotisation.

La position de la confédération vis-à-vis des syndicats affiliés est relativement faible, et se limite essentiellement à des missions de représentation. Ce sont les syndicats affiliés qui déterminent les orientations politiques importantes, et en règle générale, le DGB n'intervient pas directement dans les négociations avec les organisations patronales et les entreprises, dans la politique conventionnelle ou dans la gestion des conflits sociaux.

On observe depuis quelques années une tendance qui pourrait préfigurer un changement du rôle du DGB en raison de l'évolution, évoquée plus haut, des rapports de force politiques : le DGB a ainsi joué un rôle important de coordinateur dans des actions majeures réunissant tous les syndicats, comme la récente campagne en faveur du salaire minimum.

La deuxième confédération par la taille est le *dbb Beamtenbund und Tarifunion (Confédération des fonctionnaires et union tarifaire)*, fort d'environ 1,3 million d'adhérents fin 2013. La troisième confédération syndicale allemande, de loin la plus petite, est la *CGB (Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands – Union syndicale chrétienne allemande)*, qui annonce 273 000 membres. Elle est en conflit avec les syndicats du DGB, car certains syndicats du CGB ont signé plusieurs conventions collectives prévoyant des conditions de temps de travail et de rémunération en retrait sur les conventions collectives conclues par des syndicats du DGB. Il existe enfin toute une série de syndicats qui ne sont affiliés à aucune confédération et dont l'Institut de recherche économique et sociale (WSI) estime actuellement à environ 240 000 le total des adhérents. Le plus important numériquement est le *Marburger Bund (MB) – Verband der angestellten und beamteten Ärztinnen und Ärzte Deutschlands – (Union des médecins salariés et fonctionnaires d'Allemagne)*. Ces dernières années, de petites fédérations non affiliées au DGB ont bénéficié d'une attention publique considérable en menant

Tableau 2 : Les syndicats affiliés au DGB

Syndicat	Principales branches
Industriegewerkschaft Metall (IG Metall)	Métallurgie et industrie électrotechnique, sidérurgie, textile et habillement, nettoyage textile, travail du bois, réparation automobile, électricité, menuiserie, plomberie, etc.
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)	Fonction publique, commerce, banques et assurances, santé, transports, activités portuaires, médias, services sociaux et éducatifs, imprimerie, services privés, pompiers, etc.
Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE)	Industrie chimique, industrie pharmaceutique, mines, fournisseurs d'énergie, etc.
Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU)	Bâtiment, nettoyage industriel, agriculture
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)	Enseignement, éducation, enseignement supérieur
Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)	Chemins de fer, transports ferroviaires
Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG)	Industrie agro-alimentaire, meunerie, hôtellerie, restauration
Gewerkschaft der Polizei (GdP)	Police

leurs propres conflits du travail, avec des revendications parfois relativement élevées ayant valeur de défis pour la politique conventionnelle des syndicats affiliés au DGB.

## 2.2 Le DGB et ses syndicats affiliés

Le DGB est organisé selon le principe « une entreprise - un syndicat ». Les huit syndicats qui le composent se conçoivent comme des syndicats industriels, auxquels peuvent adhérer tous les salariés des branches, des entreprises ou des organismes inclus dans leur périmètre de compétence. Des fusions et des rapprochements ont donné naissance à de grands syndicats interbranches.

Les restructurations dans certaines branches, les doubles compétences (dans le secteur de l'éducation, par exemple) ou l'émergence de nouvelles industries (technologies de l'information, solaire, éolien) ont entraîné ces dernières années une augmentation des problèmes de délimitation des zones de compétence et des conflits entre syndicats membres du DGB, mais le principe de la confédération industrielle domine toujours.

Environ 20 pour cent des adhérents des syndicats affiliés au DGB sont des retraités et environ 7 pour cent sont chômeurs. 473 000 sont fonctionnaires. Les fonctionnaires allemands ont un statut particulier, qui ne cesse toutefois de perdre de son importance, tant au

niveau numérique qu'en ce qui concerne les garanties qui lui sont associées. Par principe, les fonctionnaires ne peuvent pas être licenciés. Ils ont la liberté d'association, mais leur rémunération et leur temps de travail sont fixés par une loi votée au Parlement, sans négociation collective. Selon la conception actuelle du droit allemand, ils n'ont donc pas non plus le droit de faire grève.

## 2.3 Évolution des effectifs et taux de syndicalisation

Les syndicats affiliés au DGB ont pour unique source de financement les cotisations de leurs adhérents et les revenus de leur patrimoine et ne reçoivent ni aide de l'État, ni subvention publique. Ils doivent financer eux-mêmes leur appareil et rémunérer leur personnel administratif et les intervenants non bénévoles. À la différence de la pratique de certains pays européens, comme les Pays-Bas ou la Suisse, les syndicats allemands n'ont pas de recettes supplémentaires issues de prélèvements dus par les entreprises en vertu des conventions collectives. Dans la plupart des syndicats du DGB, la cotisation mensuelle est fixée à 1 pour cent du salaire brut mensuel. Une baisse du nombre d'adhérents se traduit par des difficultés financières pour les syndicats.

Les deux plus grands syndicats affiliés au DGB, *IG Metall* (*Industriegewerkschaft Metall*, métallurgie) et *ver.di*

Tableau 3 : Évolution des effectifs des syndicats du DGB (2009-2013), en milliers

Syndicat	2013	2012	2011	2010	2009	Pourcentage de femmes en 2013
<b>IG Metall</b>	2 266	2 264	2 246	2 240	2 263	17,7
<b>Ver.di</b>	2 065	2 061	2 071	2 094	2 138	51,3
<b>IG BCE</b>	664	669	672	676	687	20,5
<b>IG BAU</b>	288	298	306	315	325	23,3
<b>GEW</b>	270	267	263	260	258	70,7
<b>EVG</b>	209	214	221	232	219	21,4
<b>NGG</b>	207	206	206	206	205	41,7
<b>GdP</b>	174	173	172	171	169	23,2
<b>Total du DGB</b>	6 143	6 151	6 156	6 193	6 265	33,0

Remarque : les effectifs incluent les chômeurs et les retraités. Source : DGB ; calculs des auteurs

(*Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft*, services), représentent à eux deux environ 70 pour cent des adhérents du DGB. Ver.di et, encore plus, le GEW (*Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft*, le syndicat de l'éducation et des sciences), sont les deux syndicats du DGB dont les effectifs sont majoritairement féminins. Depuis 2004, les syndicats du DGB ont perdu près de 900 000 adhérents, soit 12 pour cent de leurs effectifs, une évolution qui, bien que très différente d'un syndicat à l'autre, peut tout à fait être qualifiée de dramatique. Ainsi, les effectifs du GEW ont augmenté, tandis que le syndicat IG BAU (bâtiment, agriculture et environnement) voyait partir près d'un tiers de ses adhérents. La baisse des effectifs s'est nettement ralentie depuis 2009. En 2013, cinq syndicats sur les huit organisations affiliées au DGB ont vu leurs effectifs progresser (cf. tableau 3).

Sur ces cinq syndicats, le GdP et le GEW connaissent une croissance continue depuis 2009. Il en va de même pour le NGG. Les effectifs d'IG Metall ont recommencé à augmenter après 2010 et dépassaient également en 2013 leur niveau de 2009. Pour la première fois depuis sa création en 2001, Ver.di a terminé en 2013 l'année sur un solde net positif. Le cas d'IG BAU et d'EVG reste préoccupant, car ils sont encore loin de renverser la tendance en matière d'évolution de leurs effectifs. IG BCE doit lui aussi faire face à une baisse du nombre de ses adhérents.

En 2013, le taux de syndicalisation, c'est-à-dire le pourcentage de salariés membres d'un syndicat (DGB, dbb, CGB et syndicats non affiliés à une confédération) était

d'un peu moins de 18 pour cent, presque au niveau de 2009 (19 pour cent). En Europe, l'Allemagne se classe dans le bas de la fourchette intermédiaire, malgré l'existence de ces grands syndicats.

### 3. Les défis pour les syndicats allemands

#### 3.1 Baisse des effectifs et recrutement

Après avoir essayé en vain dans les années 1990 de résoudre leur problème de baisse des effectifs par des fusions, les syndicats du DGB en sont venus à considérer que le développement de leur ancrage auprès des salariés constituait le défi pratique le plus important.

En Allemagne, c'est toujours dans la métallurgie et dans l'industrie électrotechnique que le taux de syndicalisation est le plus élevé. Il l'est plus particulièrement chez les grands constructeurs automobiles, où dans certaines usines, neuf salariés sur dix sont membres d'IG Metall. On relève également une très forte syndicalisation dans le secteur aujourd'hui relativement restreint de la sidérurgie, dans les entreprises de fourniture d'énergie, dans certains secteurs des services publics et dans les métiers de base des entreprises nées de la privatisation de la poste et des chemins de fer. L'implantation des syndicats est très variable dans l'industrie chimique, tout comme dans le bâtiment, où le nombre de grandes entreprises de construction a baissé. Entre 1995 et 2005, le nombre de salariés du bâtiment a été divisé par deux, passant de

1,4 million à 700 000. Ce recul s'est accompagné d'une très forte baisse des effectifs d'IG BAU, qui a du mal à prendre pied dans les petites entreprises de création récente. Les syndicats étaient jusqu'à présent très peu implantés dans les entreprises nouvellement créées dans l'éolien et le solaire, mais, depuis quelques années, ils essaient, avec succès, d'augmenter leur présence en créant des structures syndicales. Les campagnes de syndicalisation axées sur le long terme menées par IG Metall ont donné de bons résultats ces dernières années.

Dans les services publics, les transports urbains et le traitement des ordures ont longtemps été des bastions syndicaux, comme les chemins de fer et la poste. Les syndicats peinent à s'implanter auprès des prestataires privés apparus dans tous ces secteurs suite au mouvement de privatisation et de libéralisation des services publics. Dans le secteur des services privés, le commerce de détail affiche des effectifs syndiqués particulièrement nombreux, mais leur répartition est tellement dispersée que le taux de syndicalisation global de la branche est relativement faible. C'est aussi le cas des banques et des assurances. La syndicalisation est également peu marquée dans la restauration et l'hôtellerie et très faible dans l'artisanat. Les syndicats ont aussi des problèmes d'implantation dans le secteur de la logistique et dans celui, très fragmenté, des services de gardiennage et de surveillance.

D'une manière générale, les syndicats recrutent plus facilement dans les grandes entreprises, alors qu'ils ont beaucoup de mal à prendre pied dans les petites entreprises, car il est particulièrement ardu d'y créer un conseil d'entreprise (*Betriebsrat*). Or, l'absence de conseil d'entreprise est généralement synonyme de faible taux de syndicalisation. La précarisation croissante de l'emploi pénalise elle aussi les syndicats : de nombreux salariés ne sont plus engagés qu'en CDD ou en intérim. Beaucoup d'entreprises, surtout de création récente, ont en outre une stratégie délibérée visant à empêcher les syndicats de s'implanter.

### 3.2 Une érosion du partenariat social ?

En Allemagne, la représentation des intérêts se fait au sein d'un système double : la négociation collective est le fief exclusif des syndicats et des organisations pa-

tronales ou des entreprises (« autonomie collective »), tandis que les conseils d'entreprise sont l'organe le plus important de défense des intérêts des salariés dans l'entreprise. En Allemagne, les relations de travail obéissent au principe directeur du partenariat social, l'idée étant que les divergences d'intérêts entre les salariés et le capital ne sont pas insurmontables, car il est dans l'intérêt des deux parties de préserver la compétitivité des entreprises et de l'économie.

La réussite économique de l'Allemagne d'après-guerre, marquée à la fois par une hausse des bénéfices des entreprises et par une prospérité nettement accrue pour une grande partie des travailleurs, a rendu le modèle du partenariat social très populaire auprès des syndicats et de nombreux salariés. En outre, ce compromis de classe de l'après-guerre s'est accompagné d'un développement sensible de l'État-providence. La cogestion, qu'elle soit exercée par l'intermédiaire des conseils d'entreprise ou au sein des conseils de surveillance, a favorisé de diverses façons l'émergence d'une culture des relations de travail fondée sur la négociation et la coopération. De nombreux conflits du travail font l'objet de négociations entre le conseil d'entreprise et la direction ou sont orientés vers la voie juridique. La législation restrictive en matière de droit de grève complique les conflits du travail qui s'écarteraient de ces voies.

La notion de « contre-pouvoir syndical », toujours présente chez les syndicats du DGB, vient, selon les cas, soit concurrencer, soit compléter l'idée de partenariat social, car elle met plus l'accent sur les divergences d'intérêt fondamentales entre le capital et les travailleurs. Les syndicats adoptent, en fonction des circonstances, une position plutôt axée sur le partenariat social ou plutôt conflictuelle. Globalement, ces deux conceptions sont mises en œuvre dans la réalité de l'entreprise et de la politique conventionnelle, de sorte qu'elles ne sont jamais présentes « à l'état pur », mais négociées dans le cadre d'un conflit interne aux syndicats. L'aptitude des salariés et des syndicats à s'imposer est déterminante pour la pratique des relations de travail. Si les salariés et les syndicats sont capables, quand le dialogue ne fonctionne plus, de défendre efficacement leurs intérêts par la voie du conflit, ils ont plus de chances d'obtenir des compromis exigeant également des concessions substantielles de la part du capital.

L'évolution du contexte survenue depuis les années 1990 sur les marchés mondiaux, mais aussi celle de la situation économique mondiale, s'est accompagnée de changements tout aussi importants dans les relations entre les salariés et les syndicats d'une part et les entreprises et les organisations patronales d'autre part. Un chômage incompressible élevé, mais aussi les nouvelles possibilités d'externalisation et de délocalisation de la production, ont fait évoluer le rapport de forces au profit des entreprises. Dans les services publics, les vastes privatisations ont modifié des relations de travail traditionnellement marquées par la stabilité de l'emploi. À partir du milieu des années 1990, on constate, surtout dans le système conventionnel, des tendances nettes à l'érosion, qui se sont traduites par une recrudescence des conflits collectifs et des conflits sociaux.

### 3.3 Évolution des salaires et politique conventionnelle

En Allemagne, seuls les syndicats sont habilités à négocier des conventions collectives, que ce soit avec des organisations patronales ou avec des entreprises, et l'immense majorité des conventions collectives sont signées par des syndicats du DGB. Le système allemand est encore caractérisé par la prédominance des conventions collectives de branche. Ces conventions sont conclues pour l'ensemble, ou certaines parties seulement, d'une branche donnée et s'appliquent, au niveau régional ou national, à toutes les entreprises membres de l'organisation patronale signataire de la convention collective concernée. Le principe d'autonomie collective joue ici un rôle important : il stipule que les conventions collectives sont négociées et conclues sans intervention du gouvernement ou de l'État. En Allemagne, les interventions du législateur dans les conditions de travail et de rémunération sont, même en dehors du champ d'application de la politique conventionnelle, relativement limitées par rapport aux autres pays européens. La loi plafonne le temps de travail quotidien à dix heures (avec possibilité de dérogation) et fixe à quatre semaines la durée minimum des congés. Sinon, la durée de travail hebdomadaire, la durée des congés annuels et la rémunération sont soumises à la négociation collective et non déterminées par l'État.

Au cours des quatorze dernières années, les syndicats allemands n'ont pu imposer en moyenne que des aug-

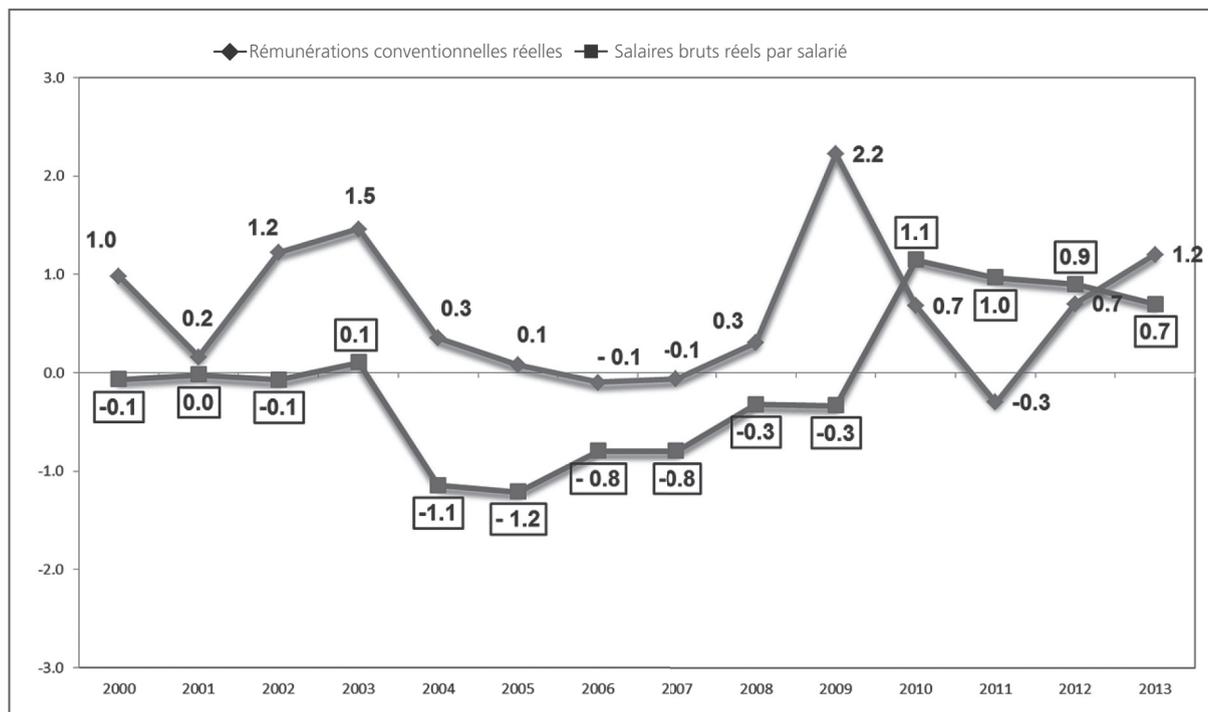
mentations de salaires plutôt modérées. Globalement, les salaires conventionnels ont connu une progression réelle d'un peu moins de 27 pour cent entre 2000 et 2013. Dans la chimie, la métallurgie et l'industrie électrotechnique, on a constaté une croissance réelle d'environ 40 pour cent des rémunérations conventionnelles. L'augmentation n'a été en revanche que de 21 pour cent dans le commerce de détail et de 23 pour cent dans les services publics (employés fédéraux et communaux). Compte tenu de l'évolution des prix, la progression globale des salaires conventionnels en termes réels n'a été que de 8,2 pour cent entre 2000 et 2013.

Toutefois, si l'on tient compte de l'évolution globale des salaires et si l'on examine les « salaires effectifs », qui prennent aussi notamment en considération les revenus des salariés hors convention collective, on constate une évolution négative pendant la même période. Les augmentations des salaires effectifs ont été majoritairement inférieures aux augmentations moyennes des rémunérations fixées par convention collective. Si l'on considère également l'évolution des prix, on observe que l'inflation n'a plus été compensée entre 2004 et 2009 et qu'au contraire, les revenus effectifs ont baissé pendant cette période (cf. figure 1). Entre 2000 et 2013, les salaires bruts effectifs ont reculé de 0,7 pour cent.

Depuis 2010, les salaires augmentent à nouveau en données corrigées de l'augmentation des prix, mais ils n'ont pas encore pu rattraper les pertes considérables des années 2000. Le retard s'est toutefois atténué : en 2010, les salaires bruts réels étaient encore inférieurs de 3,5 pour cent à leur niveau de 2000.

En 2009, les revenus effectifs ont surtout souffert de la très forte augmentation du chômage partiel. On entend par chômage partiel la réduction, limitée dans le temps, du temps de travail. Pendant cette période, les salariés sont indemnisés des heures de travail perdues non par leur salaire, mais par une allocation de chômage partiel d'un montant égal à l'allocation chômage, l'important étant que pendant cette période, ils conservent leur contrat de travail et les droits qui en découlent. Pendant la crise, le gouvernement allemand a porté à 24 mois la durée maximum de recours au chômage partiel, un assouplissement soutenu par les syndicats qui y voyaient un moyen d'éviter les licenciements massifs en raison de la crise économique.

Figure 1 : Évolution des salaires conventionnels et effectifs réels, 2000 – 2013  
- variation en pour cent par rapport à l'année précédente



Source : Destatis (comptabilité nationale), archives des conventions collectives du WSI ; chiffres de janvier 2014

### 3.4 Assujettissement à une convention collective et représentation des intérêts du personnel dans l'entreprise

L'évolution négative des salaires effectifs a de multiples causes. Tout d'abord, les quelque 28 millions de salariés soumis à l'assurance sociale obligatoire sont loin de tous travailler dans des entreprises liées par des conventions collectives (cf. tableau 4).

Comme l'indiquent les données de l'Institut de recherche sur le marché du travail et les professions (*Institut für*

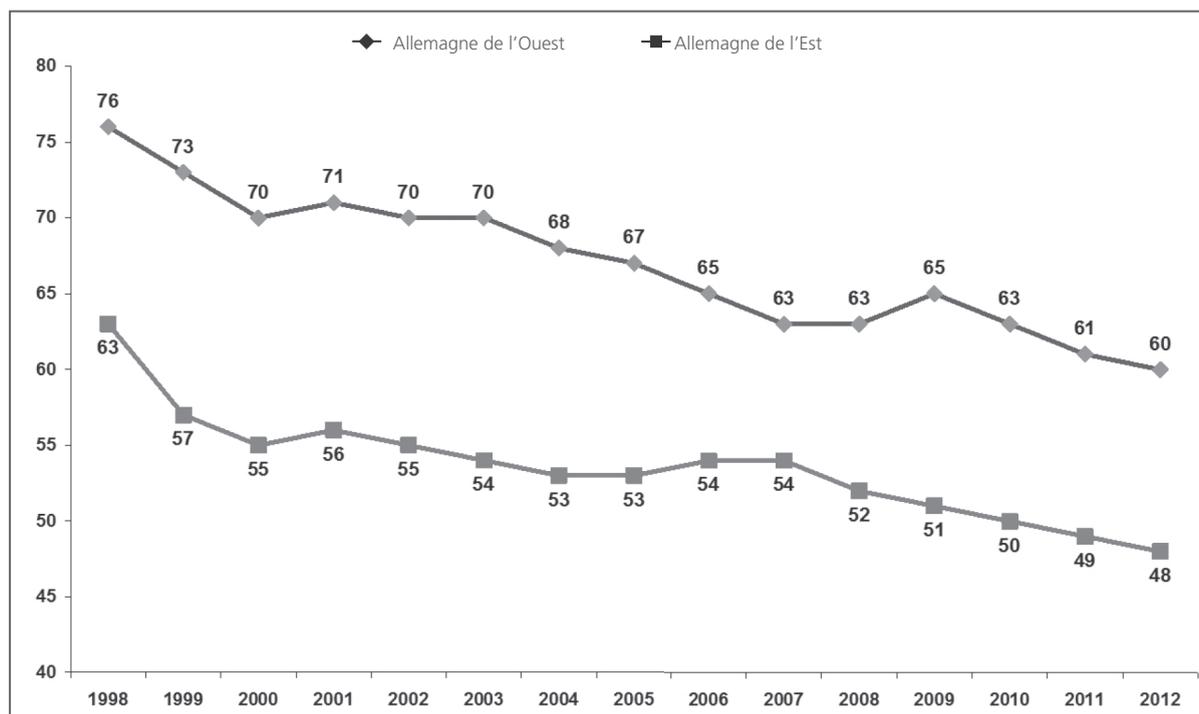
*Arbeitsmarkt- und Berufsforschung – IAB*) de l'Agence fédérale de l'emploi, le pourcentage de salariés assujettis à une convention collective varie beaucoup d'un secteur à l'autre. Ainsi, ces données indiquent que tous les salariés de l'administration publique étaient couverts par des conventions collectives. Près de 90 pour cent des salariés des banques et des assurances et plus de 85 pour cent des salariés du secteur des services financiers travaillaient dans des entreprises liées par une convention collective. Dans le secteur manufacturier, le taux d'assujettissement des salariés à une convention collective était légèrement supérieur à 50 pour cent, tandis que dans les secteurs

Tableau 4 : Assujettissement à une convention collective en Allemagne de l'Ouest et de l'Est en 2012 ; pourcentage d'entreprises et de salariés concernés

	Convention collective de branche		Convention collective d'entreprise		Hors convention collective (dont : s'inspirant de la convention collective)	
	Ouest	Est	Ouest	Est	Ouest	Est
<b>Entreprises</b>	32	18	2	3	66 (41)	79 (41)
<b>Salariés</b>	53	36	7	12	40 (51)	51 (48)

Source : Panel d'entreprises de l'IAB 2012

Figure 2 : Évolution du taux de couverture des salariés par une convention collective entre 1998 et 2012, Allemagne de l'Ouest et de l'Est (en pour cent)



Source : Panel d'entreprises de l'IAB

des services, comme le commerce de détail (près de 40 pour cent) et l'hôtellerie-restauration (36 pour cent), seule une minorité des salariés était couverte par une convention collective. On constate en outre depuis le milieu des années 1990 un net recul de la couverture par des conventions collectives (cf. figure 2).

L'érosion de l'assujettissement à une convention collective présente encore des disparités régionales très marquées. Selon une étude de l'Institut de recherche sur le marché du travail et les professions (IAB), dans l'Est de l'Allemagne, près de 80 pour cent des entreprises et environ la moitié des salariés n'étaient pas rattachés à une convention collective en 2012. À cela vient s'ajouter le fait que les entreprises, surtout depuis le milieu des années 2000, ont plus fréquemment recours à des clauses d'ouverture afin de déroger temporairement aux conventions collectives.

Les différences entre les régions et les branches sont plus prononcées en République fédérale, car le deuxième pilier du « système double » de représentation des intérêts y est plus ou moins fort (sur la fonction fonda-

mentale des conseils d'entreprise et du personnel et de la cogestion, cf. Birke, Peter / Dribbusch, Heiner, 2012). La règle générale est que dans les entreprises de petite taille ou de création récente, les représentations des intérêts des salariés font face à des conditions bien plus défavorables. Ainsi, la création de conseils d'entreprise entraîne souvent des conflits avec les entreprises. Certaines, surtout quand elles sont dirigées par leur propriétaire, s'y opposent activement. 9 pour cent seulement des entreprises d'au moins cinq salariés ont un conseil d'entreprise, alors qu'elles emploient 42 pour cent des salariés. À l'opposé, environ 85 pour cent des grandes entreprises de 501 salariés et plus ont un conseil d'entreprise ou un conseil du personnel. En fonction de la structure d'entreprise dominante dans les différences branches, on relève aussi des disparités très marquées d'une branche à l'autre. Les conseils d'entreprise ont tendance à être moins nombreux dans les branches où le « problème des bas salaires » est plus important (cf. tableau 5).

Enfin, ces tendances ne sont pas non plus sans importance pour la question de la syndicalisation. Il ressort en

Tableau 5 : Conseils d'entreprise par branche (2012) : pourcentage d'entreprises et de salariés d'entreprise ayant un conseil d'entreprise

Branche	Entreprises ayant un conseil d'entreprise	Salariés d'entreprises ayant un conseil d'entreprise
Mines/énergie	40	78
Secteur manufacturier	15	64
Bâtiment	3	15
Commerce	9	29
Transports et communications	14	51
Information/communication	14	44
Services financiers	23	66
Hôtellerie, restauration et autres services	3	13
Santé, formation, enseignement	13	47
Services économiques et scientifiques	7	31
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>42</b>

Remarque : entreprises du secteur privé comptant au moins 5 salariés, hors agriculture et organisations à but non lucratif  
Source : panel d'entreprises de l'IAB 2012

effet d'une analyse des dernières élections aux conseils d'entreprise de 2010 menée pour le compte de la Fondation Hans Böckler qu'environ 77 pour cent des membres de conseils d'entreprise adhèrent à un syndicat du DGB. La plupart des autres membres des conseils d'entreprise n'étaient pas syndiqués. Les membres de conseils d'entreprise bénéficient d'une très large protection contre le licenciement ; dans les faits, le conseil d'entreprise est ainsi devenu la base institutionnelle de la présence syndicale dans l'entreprise. En règle générale, les syndicats ne sont fortement représentés que là où existent des conseils d'entreprise dont la majorité des membres adhèrent à un syndicat.

### 3.5 Extension du secteur à bas salaires

Outre la baisse du rattachement à des conventions collectives et le fait qu'il n'existe pas dans toutes les entreprises de représentation des intérêts des salariés, un autre facteur contribue à l'évolution négative des salaires effectifs réels en Allemagne : le remplacement du travail à temps plein par des emplois à temps partiel. Ainsi, toujours selon les informations de l'IAB, le nombre de salariés à temps plein est passé de 25,5 millions en 2001 à 23,6 millions en 2010. Pendant la même période, le

nombre de salariés à temps partiel a augmenté d'un peu moins de 10 millions à 12,5 millions. En Allemagne, cette mutation structurelle de l'emploi, fruit d'une volonté politique, a été soutenue par tout un éventail de mesures fiscales et sociales. Les emplois dits « à temps très réduit » se sont multipliés, notamment les « minijobs », au salaire plafonné à 450 euros par mois. En juin 2013, 7,4 millions de personnes avaient un minijob. 4,8 millions de salariés, dont deux tiers de femmes, n'avaient qu'un emploi à temps très réduit, tandis que 2,6 millions de personnes exerçaient un emploi de ce type en tant qu'activité annexe.

En 2010, 260 000 personnes occupaient encore des « emplois à 1 euro » (« Ein-Euro-Jobs »). Les chômeurs titulaires de ce type d'emploi ne gagnent qu'un euro à deux euros cinquante de l'heure en plus du minimum social. Ces emplois ne sont pas considérés officiellement comme un emploi régulier, et ne confèrent donc à ceux qui les exercent aucun droit en matière d'assurance et des droits très réduits au regard de la législation du travail. Au cours des trois dernières années, ces emplois ont toutefois baissé, en raison des critiques persistantes dont ils faisaient l'objet, car ils se substituent aux emplois soumis à l'assurance sociale obligatoire. Un facteur déterminant de la progression de l'emploi faiblement ré-

munéré est en outre la déréglementation quasi-totale du secteur de l'intérim survenue depuis 2003. En moyenne annuelle, le nombre d'intérimaires était de 878 000 en 2012, contre 330 000 seulement en 2003.

Toutes ces évolutions ont conduit à un élargissement de la zone à bas salaires, c'est-à-dire du nombre de personnes gagnant moins des deux tiers du salaire médian. Leur part est passée de 15 pour cent des salariés en 1995 à 24 pour cent en 2012, où ils étaient 8,4 millions. Dans ces conditions, le salaire minimum légal, une revendication défendue avec beaucoup de force par une partie des syndicats, rencontre un soutien de plus en plus large dans la population.

### 3.6 Augmentation du nombre de conflits sociaux

La République fédérale a un droit de grève assez étroitement encadré. Contrairement à d'autres pays d'Europe occidentale, ce droit ne figure pas explicitement dans la Constitution. C'est un « droit des juges », dont le périmètre a été délimité dans une série d'arrêts du Tribunal fédéral du travail (Bundesarbeitsgericht), et qui découle de la liberté d'association affirmée dans la Loi fondamentale. Outre la grève, les restrictions définies par ce « droit des juges » s'appliquent également au lock-out, qui est légal dans ces limites, et peut être utilisé comme moyen de lutte, tant par les entreprises que par les organisations patronales.

Le droit de grève n'est pas un droit individuel. Seuls les arrêts de travail répondant à un appel des syndicats sont admis par la loi et les conseils d'entreprise ne peuvent pas appeler explicitement à la grève. En outre, une grève n'est autorisée que si elle vise à obtenir la conclusion d'une convention collective. Les grèves de solidarité et de soutien sont permises sous certaines conditions. Une clause de respect de la paix sociale s'applique pendant toute la durée de validité d'une convention collective : en d'autres termes, les salariés ne peuvent pas faire grève pour appuyer des revendications portant sur des points régis par cette convention collective. Le droit actuel ne reconnaît pas le droit de grève aux fonctionnaires. Cette interdiction s'applique à la grande majorité des enseignants, à la police et à une très grande partie de l'administration publique.

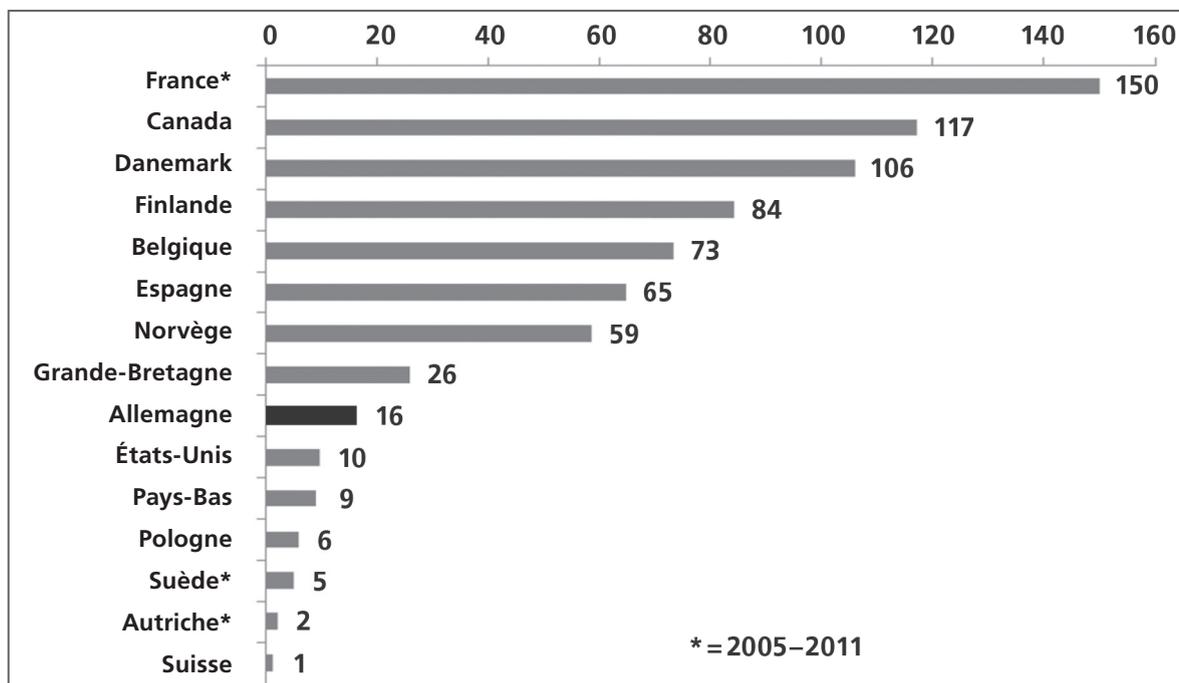
D'après l'interprétation générale des textes de loi, les grèves générales ou politiques, comme les grèves de protestation menées récemment dans de nombreux autres pays européens (Espagne, Grèce, Portugal, Italie) contre la politique de crise des gouvernements, ne sont pas légales en Allemagne. Cela vaut par principe pour toutes les grèves dirigées contre des mesures gouvernementales ou des textes législatifs en vigueur ou prévus. Les syndicats qui appellent à des grèves non licites doivent verser des dommages et intérêts. Depuis quelques années, un débat animé a lieu au sein des syndicats du DGB sur l'opportunité de lutter pour la reconnaissance du droit à la grève politique.

En Allemagne, les travailleurs syndiqués en grève ou en situation de lock-out reçoivent habituellement de leur syndicat un soutien financier non négligeable, qui est un élément important des prestations syndicales liées au statut de membre. Pour un temps de travail de huit heures, le syndicat des services ver.di verse par exemple pour chaque jour de grève une indemnité égale à 2,5 fois le montant de la cotisation mensuelle. Cette indemnité est accordée uniquement en cas de grève organisée par les syndicats.

L'une des principales caractéristiques du mouvement syndical allemand est son grand respect de la loi. Les syndicats du DGB se considèrent comme des garants de la paix sociale et les grèves n'ont généralement lieu que dans le cadre étroit de la légalité. À cela vient s'ajouter l'expérience issue de la pratique des juridictions allemandes qui, dès les années cinquante, ont condamné des syndicats à verser des dommages et intérêts parfois élevés à la suite de grèves illicites. La plupart des syndicats sont hostiles à toute forme d'infraction à la réglementation, et même les barrages de rues sont rares. En règle générale, les manifestations syndicales et les grèves ne donnent lieu à des affrontements avec la police que dans des cas exceptionnels.

Certes, on assiste depuis une dizaine d'années à une multiplication du nombre de grèves en Allemagne, mais elles y restent plutôt peu fréquentes par rapport à d'autres pays (cf. fig. 3). Pour la période 2005-2012, l'institut WSI estime ainsi le nombre de journées de travail perdues pour cause de grève à environ seize pour mille salariés. Les statistiques officielles de l'Agence fédérale du travail, qui sont toutefois très lacunaires, ne font même

Figure 3 : Comparaison internationale des journées de travail perdues pour cause de grève (pour mille salariés, en moyenne annuelle sur la période 2005-2012)



Source : statistiques nationales ; OCDE ; Allemagne : estimation du WSI ; calculs des auteurs

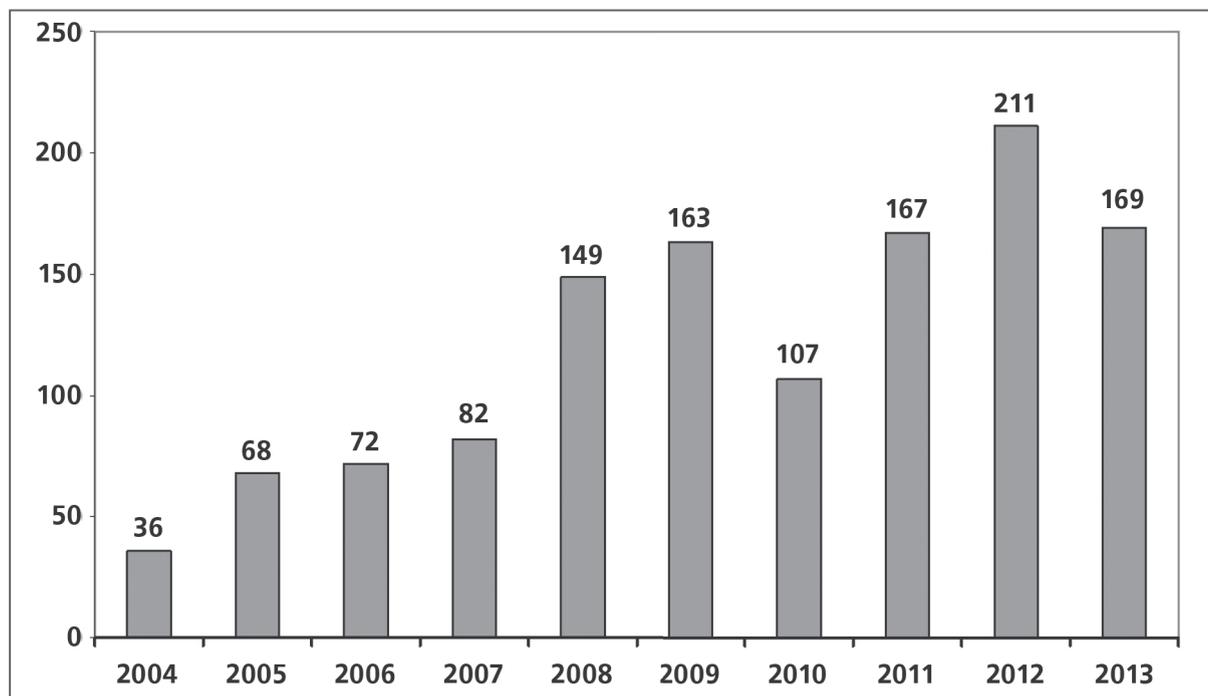
état que de quatre journées de travail perdues. Le faible recours à la grève en Allemagne a longtemps été dû à cinq facteurs. Premièrement, la conception restrictive du droit de grève. Deuxièmement, la majorité des syndicats allemands n'ont jamais été particulièrement prompts à recourir à la grève, mais préféraient trouver un accord avec les employeurs, sur la base d'une reconnaissance mutuelle, et cela vaut aussi pour les syndicats sectoriels, apparus récemment. Troisièmement, le principe prédominant du syndicat unitaire de branche évitait dans une large mesure les grèves liées à des conflits de compétences entre syndicats concurrents. Les grèves organisées par des syndicats corporatifs sont encore rares. Quatrièmement, l'institution du conseil d'entreprise permet d'éviter des grèves, car de nombreux conflits dans l'entreprise sont ainsi réglés par la voie institutionnelle, alors que dans d'autres pays, ils entraîneraient des grèves. Le cinquième facteur est le système encore dominant des conventions collectives de branche, qui a fortement limité le nombre de conflits collectifs.

Pourtant, la diversification croissante du système de conventions collectives, telle qu'elle a été présentée dans la section précédente, s'est accompagnée d'une aug-

mentation du nombre de conflits collectifs potentiels, comme l'illustrent très bien les services publics. Jusque dans les années 1990, il y avait pour l'essentiel un seul grand cycle de négociation collective, qui réglait les conditions de travail et de rémunération. La situation s'est ensuite énormément diversifiée en raison de la privatisation de la poste, des chemins de fer, des transports urbains, des services urbains d'eau et d'électricité et, enfin, du système de santé publique. À cela vient s'ajouter, justement dans le secteur des services, le fait que de nombreuses entreprises essaient de se soustraire aux conventions collectives conclues pour leur branche, voire de ne pas signer du tout de convention collective.

En même temps, on constate chez la partie adverse un durcissement qui provoque de nouveaux conflits. Les entreprises et les employeurs publics exigeant ces dernières années des coupes dans les acquis de la négociation collective, les victoires syndicales à la table de négociation se sont faites plus rares. Ce sont précisément les salariés syndiqués et actifs qui attendent à ce propos une résistance organisée de la part de leurs organisations. Suite à cette évolution, on constate depuis le milieu des années 2000 une multiplication des conflits, en particulier dans

Figure 4 : ver.di : nombre de grèves sous convention collective par an (2004-2013)



Source : ver.di, archives des conventions collectives du WSI

le périmètre de compétence du syndicat des services ver.di. Alors qu'en 2004, on y recensait 36 conflits collectifs, leur nombre a été multiplié par quatre dès 2008 (cf. fig. 4). En 2012, ver.di était impliqué dans plus de deux cents conflits sociaux. Le syndicat NGG vient en deuxième position, avec de 25 à 35 grèves par an. Les grèves – généralement de petite taille – sont particulièrement fréquentes dans l'industrie des boissons et dans la production alimentaire.

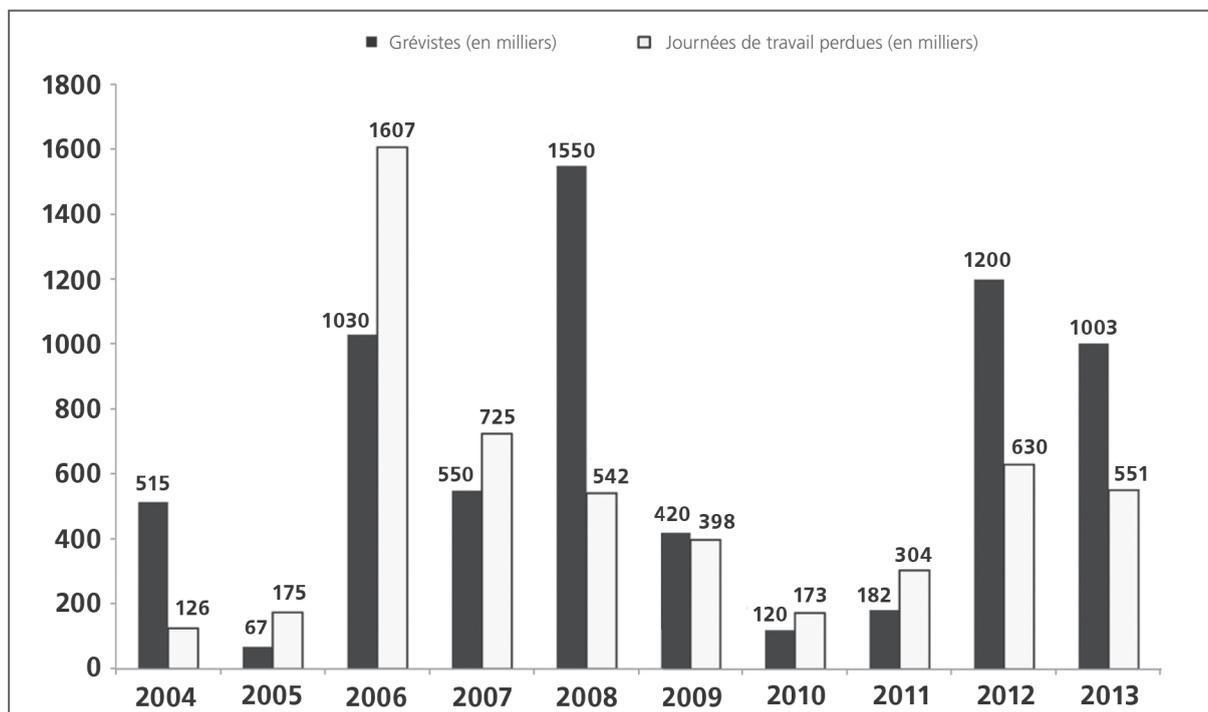
La plupart de ces grèves, menées dans le cadre de conflits liés à des conventions collectives d'entreprise ou d'établissement, concernent plutôt des nombres peu importants de grévistes, mais peuvent parfois durer très longtemps.

La recrudescence des grèves dans le périmètre de compétence de ver.di participe d'une tendance générale : le déplacement des grèves de l'industrie vers le secteur des services. Si durant les années marquées par de grandes grèves d'avertissement, la métallurgie fournit encore la majorité des grévistes, ce n'est plus le cas pour le nombre de journées de grève. Entre 2005 et 2013, le secteur des services, tant public que privé, a représenté entre les

deux tiers et 90 pour cent des journées de grève recensées en Allemagne. Les changements dans la pratique de la grève se sont manifestés lors des deux premières grèves nationales du personnel des structures d'accueil pour la petite enfance et du secteur du nettoyage industriel, mais aussi lors des conflits du travail initiés par de petits syndicats corporatifs représentant des professions qui ne faisaient pratiquement jamais grève auparavant, comme les conducteurs de train, les pilotes de ligne et, en particulier, les médecins. Les grèves du personnel médical ont contribué à lever le tabou de la grève dans le secteur hospitalier. Alors qu'auparavant, contrairement à de nombreux pays d'Europe, une grève dans le secteur de la santé était pratiquement impensable en Allemagne, le personnel de soin est, lui aussi, maintenant beaucoup plus enclin à faire grève si c'est nécessaire à la défense de ses intérêts. Autre nouveauté, les premières grèves dans le secteur de la sécurité, où les salariés des services de sécurité des aéroports ont, pour la première fois, fait massivement grève contre les bas salaires dans leur secteur, obtenant ainsi parfois des succès remarquables.

Contrairement à ver.di, IG Metall n'est impliqué que dans un très petit nombre de grèves. Les conflits en en-

Figure 5 : Allemagne : journées de grève et grévistes (en milliers), 2004-2013



Source : archives des conventions collectives du WSI

treprise sont rares et les conflits de plus grande ampleur dans la métallurgie et l'industrie électrotechnique se limitent généralement à des vagues – importantes – de grèves d'avertissement, qui accompagnent les négociations collectives et ont lieu sans consultation préalable de la base. La structure des branches se reflète dans la variété des formes que prend la grève chez les différents syndicats. IG Metall est présent dans bien moins de branches que ver.di. L'évolution du volume de grèves dépend beaucoup des grandes grèves d'avertissement, menées non seulement dans la métallurgie, mais aussi dans les services publics, et qui réunissent des centaines de milliers de salariés à l'appel des syndicats concernés. Les grévistes sont particulièrement nombreux les années où les conflits conventionnels dans les services publics coïncident avec ceux de la métallurgie – cf. fig. 5.

## 4. Les stratégies du mouvement syndical allemand

### 4.1 La genèse de la politique des syndicats du DGB face à la crise

Pour comprendre les stratégies du mouvement syndical allemand pendant la crise financière et économique, il est important, dans un premier temps, de revenir sur quelques changements fondamentaux remontant au début des années 1990, une période marquée par de profondes mutations dans le contexte des relations de travail. Alors que l'Allemagne de l'Est connaissait des bouleversements économiques majeurs, l'économie de l'Allemagne de l'Ouest, quant à elle, sombra en 1992, après le boom de la réunification, dans la récession la plus grave de son histoire. À ce fléchissement de la conjoncture s'est superposée une internationalisation de l'économie qui s'est accélérée après la fin de confrontation entre les deux grands blocs. Après avoir connu une légère baisse pendant la deuxième moitié des années 1980, le chômage remonta ensuite, allant de record en record jusqu'en 2005. Cette menace sourde en arrière-plan affaiblit alors de plus en plus la résistance des

salariés face aux plans de délocalisation et de fermeture de sites. Une baisse des effectifs des syndicats vint aggraver cet affaiblissement structurel de leur position à la table des négociations. Alors que des emplois étaient supprimés dans l'industrie, les syndicats du DGB n'ont pas suffisamment réussi à prendre pied dans les secteurs des services qui se développaient alors.

Dans de nombreuses branches, les entreprises, arguant de l'évolution du contexte concurrentiel, exigeaient des révisions radicales de la réglementation conventionnelle. Elles souhaitaient essentiellement allonger la durée de travail hebdomadaire, mettre en œuvre toutes sortes de mesures d'assouplissement et baisser les primes et les salaires. Dans les entreprises, cette politique s'est accompagnée d'une longue succession de programmes de réduction des coûts, d'externalisations, de fermetures de sites et de délocalisations, réelles ou brandies comme menaces.

La réponse des syndicats à la campagne des entreprises sur le front des coûts s'est concentrée sur la préservation des sites, au confluent d'intérêts divergents en matière d'emploi, de revenus et de concurrence. Sur le plan de la politique conventionnelle, cette évolution s'est traduite par une recrudescence des « clauses d'ouverture », qui permettaient aux entreprises de déroger à la convention collective de branche quand cela était favorable à la protection de l'emploi ou à la compétitivité des entreprises. Cela pouvait et peut parfois prendre la forme de conventions collectives, parfois aussi celle d'accords d'entreprise signés par le conseil d'entreprise et l'entreprise. Le plus généralement, ces accords doivent également recevoir l'aval des partenaires sociaux, ce qui permet aux syndicats de s'assurer un certain contrôle.

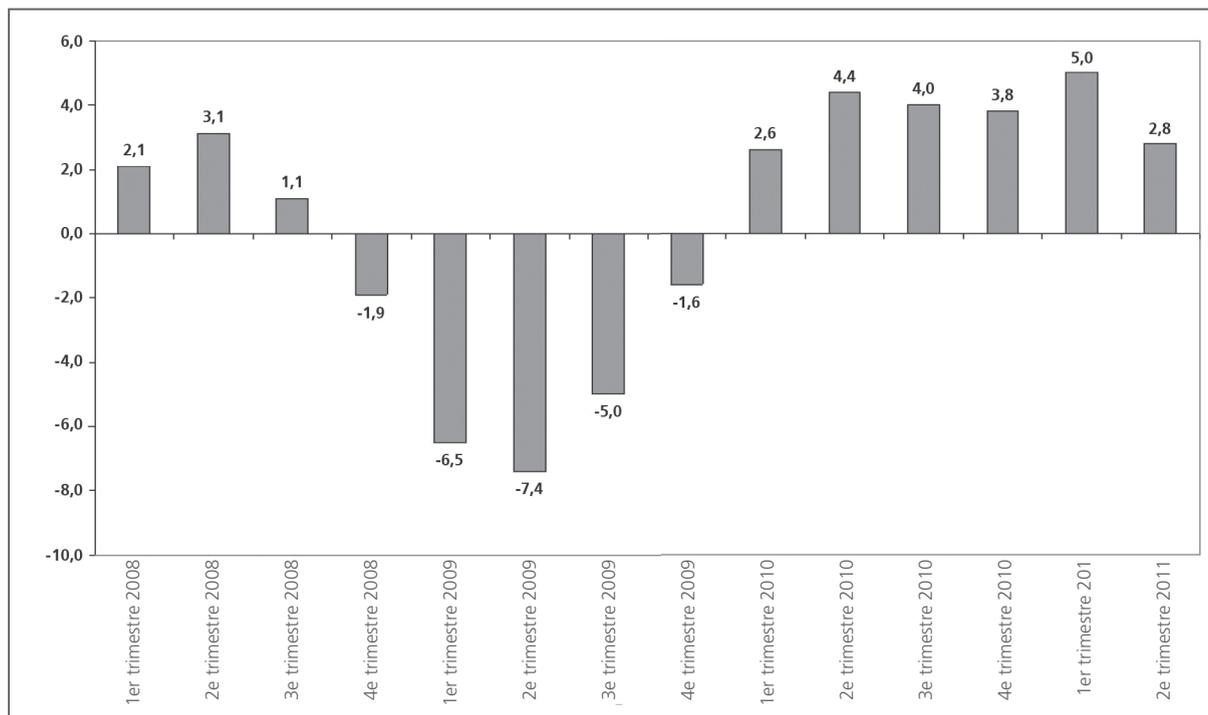
Les entreprises, surtout dans les secteurs centraux de la métallurgie et de l'industrie électrotechnique, étaient confrontées à un personnel fortement syndiqué et à un syndicat qui défendait aussi son pouvoir d'organisation et de mobilisation. Elles ont en outre dû tenir compte du pouvoir institutionnel de la représentation des intérêts dans l'entreprise, de ses droits de participation et d'information et du potentiel de perturbation qui leur est inhérent. Par exemple, le rajeunissement du personnel visé par la densification du travail ne pouvait pas, justement, être réalisé par des licenciements pour motif économique, mais uniquement par des mesures favorables aux

salariés âgés placés sous protection particulière. Même s'ils étaient dans la défensive au niveau structurel, les salariés disposaient ainsi dans les entreprises de positions de négociation qui, surtout dans les années 1990, parlaient plus en faveur d'une négociation des processus de restructuration que d'une résolution des conflits par voie de grève. Pourtant, surtout au début des années 2000, les salariés ont souvent mené des actions de protestation spectaculaires lors de conflits sur la préservation des sites. Les économies exigées par Daimler ont ainsi entraîné en juillet 2004 un soulèvement massif du personnel. IG Metall a réagi par une journée d'action marquée par le débrayage de 60 000 salariés de Daimler. Cette action a été suivie en octobre 2004 d'une grève officielle de plusieurs jours à l'usine Opel de Bochum, en réponse à l'annonce de suppressions de postes. Dans les deux cas, les arrêts de travail ont été un signal fort, destiné à montrer à la direction et au conseil d'entreprise que la volonté de concession des salariés avait aussi ses limites.

Plusieurs vagues d'« accords de site » se sont ensuite succédées jusqu'à la crise de 2008. La principale concession faite par les entreprises était un gel temporaire des licenciements, qui s'appliquait généralement aux salariés permanents. Il était souvent assorti de concessions en matière de rémunération, notamment sous la forme d'un report des augmentations conventionnelles, mais aussi de baisses de salaire en cas d'embauche. La réduction des effectifs était aussi un enjeu, mais elle n'a pas été obtenue uniquement en résiliant les contrats de travail existants. Ses effets ont aussi été atténués par le départ à la retraite anticipé de salariés âgés ou par des indemnités. La flexibilisation du temps de travail en fonction des impératifs de production est devenue un outil important de maintien de l'emploi. Dans un premier temps, l'accent a été mis sur la réduction temporaire du temps de travail, avec notamment la semaine de quatre jours conclue en 1993 chez Volkswagen, mais on a ensuite choisi la voie de l'allongement du temps de travail. De larges « corridors de temps de travail », qui prévoyaient par exemple à partir de 2004, toujours chez Volkswagen, une marge de fluctuation de 800 heures, ont ainsi été mis en place. Ces instruments devaient aussi jouer un rôle important pendant la crise, à partir de 2008.

De nombreux accords de site ont ceci de problématique que la baisse des coûts réalisée dans une entreprise fait

Figure 6 : Produit intérieur brut de la République fédérale, 2007–2011, en données corrigées de l'augmentation des prix, chaînées (variation par rapport à l'année précédente)



Source : Office fédéral de la statistique, Wiesbaden, Destatis, économie allemande, 2e trimestre 2011

pression sur les conseils d'entreprise des concurrents, en particulier chez les sous-traitants.

À partir de 2005, IG Metall a commencé à renforcer ses actions de mobilisation de ses adhérents et de recrutement lors de conflits portant sur des dérogations aux conventions collectives ou sur des accords de site. Ainsi, avant chaque accord prévoyant des concessions, l'objectif était d'associer les salariés de l'entreprise membres d'IG Metall et de soumettre les résultats au vote des adhérents. Dans le même temps, IG Metall a lancé une campagne intitulée « Produire mieux plutôt que moins cher » afin de permettre aux conseils d'entreprise de proposer des réponses aux programmes d'économies impliquant une dégradation des conditions de travail, un concept qui accorde lui aussi une place importante à l'intégration des salariés syndiqués. Là encore, l'existence d'une base syndicale solide et la capacité de mener et de gérer les conflits sont essentielles pour que les conseils d'entreprise soient considérés comme des partenaires de négociation sérieux par les dirigeants de l'entreprise.

#### 4.2 La politique syndicale pendant la crise après 2008

À partir du quatrième trimestre 2008, la crise financière et économique mondiale a pesé aussi lourd sur la comptabilité nationale de la République fédérale que sur de nombreux autres pays européens (cf. figure 6). Les carnets de commande et la production se sont effondrés de manière dramatique. La crise a enclenché des dynamiques nouvelles dans les interactions entre l'État, les entreprises et les syndicats. Ainsi, d'une part, les syndicats étaient-ils censés soutenir les entreprises en difficulté financière et en attente de crédits-relais publics ; d'autre part, dans les entreprises et dans la politique conventionnelle, on exigeait à nouveau d'eux des concessions, notamment en terme de modération salariale. La garantie de l'emploi était la priorité n° 1 pour les syndicats. Les entreprises et les syndicats étaient en accord pour demander au gouvernement d'allonger la durée de versement de l'allocation de chômage partiel, et exigeaient également des mesures publiques de soutien à la conjoncture. Face à la crise, IG BCE et IG Metall ont,

en mettant l'accent sur des priorités différentes, misé sur une action de l'État en faveur de leurs branches industrielles respectives. Le syndicat des services ver.di exigeait un développement des services publics au moyen de vastes plans de relance conjoncturelle. Ces priorités aussi diverses étaient le reflet de différences dans la gravité avec laquelle les syndicats étaient touchés par la crise. Tandis qu'en 2009, la crise ne concernait qu'une partie des services privés et publics, la conjonction de la crise financière et de l'effondrement de la conjoncture a provoqué dans l'industrie automobile un recul massif de la production, qui a rejailli sur d'amples secteurs de la métallurgie et de l'industrie électrotechnique, mais aussi sur l'industrie chimique.

À l'automne 2008, la situation politique était propice à une implication des syndicats à la gestion de la crise par l'État et par la politique industrielle, implication que l'on peut qualifier de corporatisme de crise. Dans un premier temps, la crise a frappé les piliers de l'économie exportatrice allemande et l'industrie métallurgique et électrotechnique, une branche où IG Metall reste relativement bien implanté. Fin 2008, la Grande Coalition SPD-CD/CSU alors au pouvoir était déjà en précampagne pour les élections au Bundestag de septembre 2009 et ne pouvait pas rester indifférente à la montée massive du chômage. En outre, à la fin de l'automne 2008, il a parfois semblé que la crise pourrait échapper à tout contrôle et entraîner des bouleversements sociaux imprévisibles. Les entreprises et le gouvernement ont alors eu tendance à apprécier les syndicats en tant que pouvoir régulateur, tant au sein des entreprises qu'en matière de politique conventionnelle. À cela se sont ajoutées des convergences d'intérêts dans la limitation des conséquences de la crise. Les entreprises tablaient sur une fin rapide du marasme économique et, sous l'influence de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée qu'elles déploraient avant la crise, souhaitaient vivement garder, à des coûts acceptables, les salariés permanents bien rôdés à leurs tâches.

En janvier 2009, le gouvernement avait lancé deux plans de relance conjoncturelle, dont l'élément le plus connu est la « prime à la casse ». Cette subvention publique accordée aux personnes se débarrassant d'un véhicule ancien pour acheter une voiture neuve reposait sur une proposition conjointe d'IG Metall et de la fédération allemande de l'industrie automobile. Cette mesure fut si populaire que le budget prévu fut épuisé dès mars 2009.

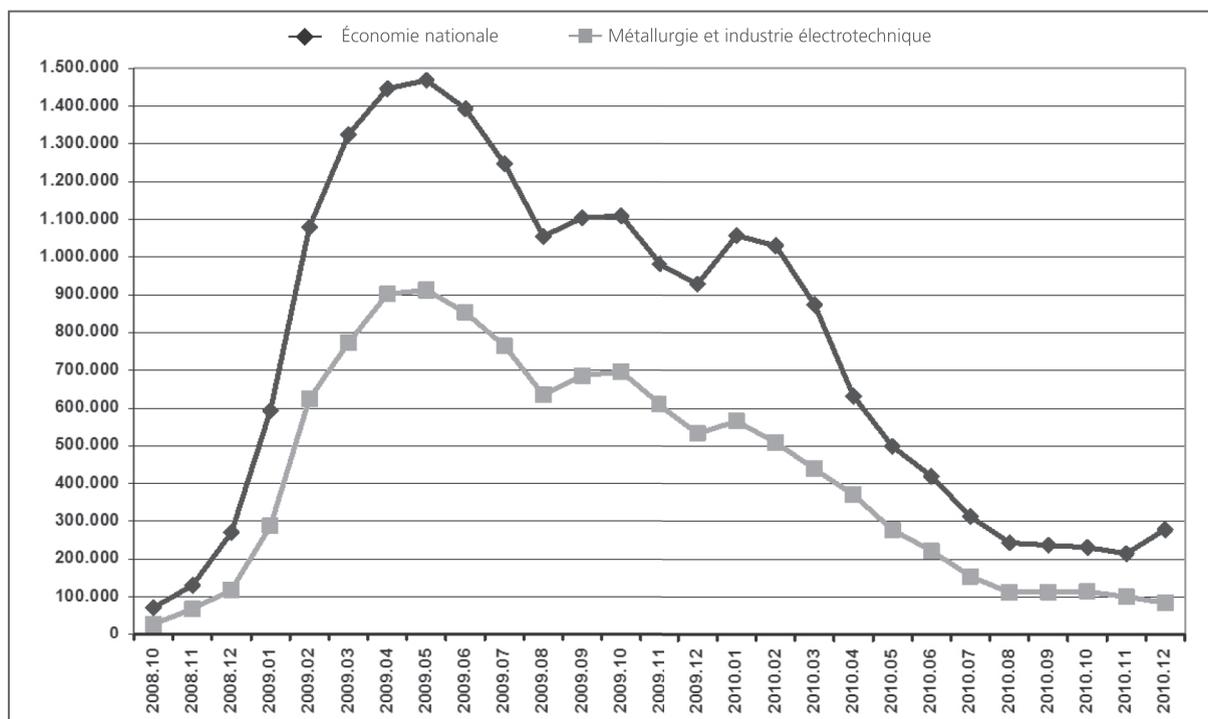
IG Metall est alors intervenu en faveur d'une reconduite du dispositif, qui fut adoptée en conseil des ministres fin mars 2009. Selon les économistes, la prime a donné un coup de pouce sensible à la croissance, stimulé en 2009 la demande intérieure, surtout au profit des grands constructeurs comme Volkswagen et Opel. Elle a également atténué la crise chez les sous-traitants, mais a en revanche été critiquée pour ses répercussions écologiques négatives.

L'augmentation de la durée de recours au chômage partiel autorisée par l'État a été encore plus décisive pour la stabilisation des effectifs, car elle a eu un effet plus large (cf. figure 7). L'allongement de la durée de versement, portée dans un premier temps à 18 mois, puis à 24 mois en mai 2009, a été applaudi par les organisations patronales et les syndicats. La prise en charge des cotisations sociales par l'Agence fédérale du travail en cas de chômage partiel prolongé s'est traduite par un allègement supplémentaire des charges pour les entreprises. Le consensus qui règne entre les partenaires sociaux sur cette question s'est encore manifesté à l'automne 2009, quand la confédération des associations patronales allemandes (*Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände – BDA*) et IG Metall sont intervenus en faveur d'une reconduite de ces dispositions particulières au-delà de 2009. Selon les spécialistes du marché du travail, le recours généralisé au chômage partiel a permis de préserver un million d'emplois environ.

La logique du chômage partiel, celle d'une réduction radicale, bien que limitée dans le temps, du temps de travail en période de baisse de commandes, réduisant au maximum tant les pertes de revenu des salariés que les coûts des entreprises, a également été le fil rouge qui a sous-tendu la gestion de crise d'IG Metall dans la politique conventionnelle et au sein des entreprises.

Les convergences d'intérêts entre les entreprises et les syndicats ont aussi dessiné le cadre de la gestion de la crise dans les entreprises. Avant la crise, des dispositifs de flexibilisation du temps de travail avaient été adoptés par voie de conventions collectives et d'accords d'entreprises pour permettre aux entreprises de réduire le temps de travail sans répercussion sur les coûts. En temps de crise, ces dispositifs se sont avérés être un instrument important pour surmonter les périodes difficiles. Les crédits d'épargne-temps, gonflés pendant la phase de prospé-

Figure 7 : Évolution mensuelle du chômage partiel d'octobre 2008 à décembre 2010 ; économie nationale et métallurgie et industrie électrotechnique



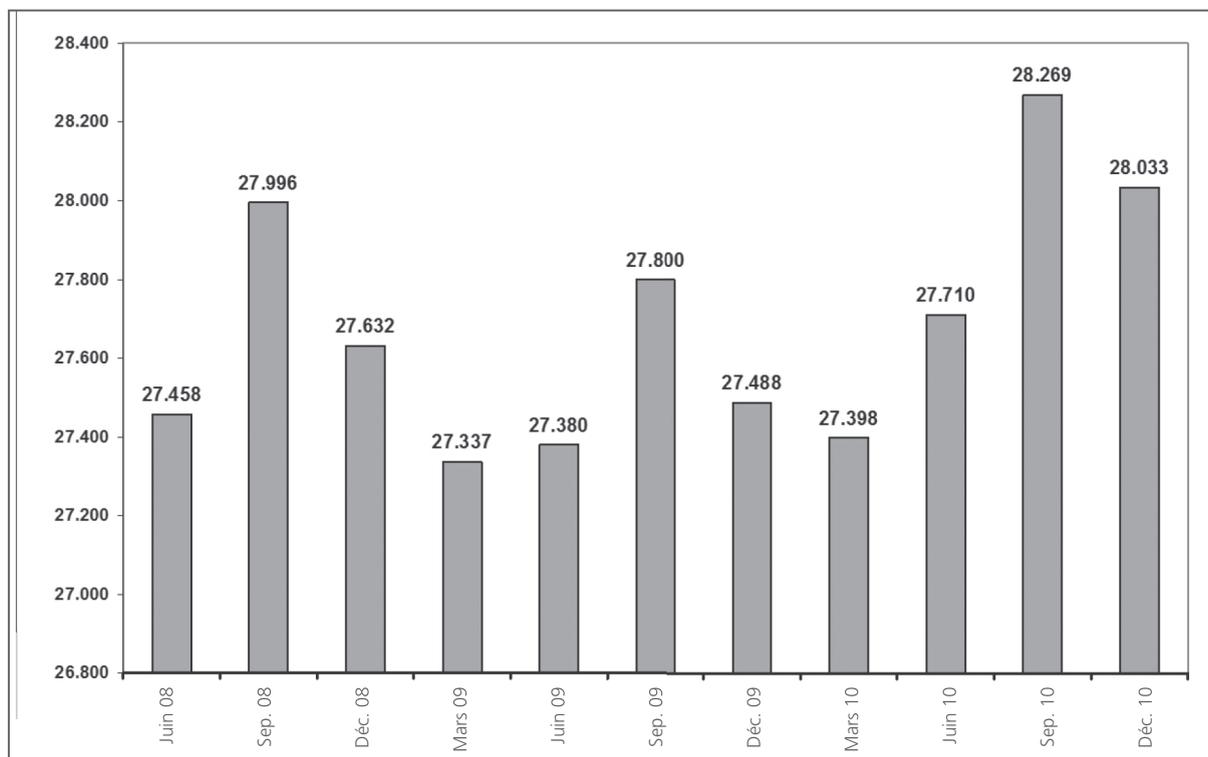
Source : Agence fédérale du travail

rité, ont été liquidés et toutes les possibilités permettant de débite les comptes épargne-temps ont été exploitées. Les « corridors de temps de travail », dont les syndicats n'avaient pas eu tort de voir d'un œil critique la mise en place, car ils empêchaient plutôt le développement de l'emploi, ont alors montré qu'ils étaient une possibilité relativement peu coûteuse de surmonter les premières périodes de baisse d'activité. Les plans de maintien des sites et de préservation de la compétitivité existants ont alors été renégociés, à des conditions nouvelles exigeant souvent des salariés de nouvelles concessions destinées à éviter les licenciements pour motifs économiques même pendant la crise. Cela s'est traduit par le report d'augmentations de salaire déjà convenues et par des réductions du temps de travail sans indemnité compensatrice pour les salariés non concernés par le chômage partiel. Le rôle joué par IG Metall dans la gestion de la crise reposait non seulement sur l'importance qu'ont les industries où est implanté pour l'économie nationale, mais aussi sur le potentiel de contre-pouvoir que lui confère son importance numérique dans les entreprises et le pouvoir qui en résulte à la table des négociations.

Un aspect important est l'aptitude du syndicat à faire accepter les compromis négociés à ses adhérents et aux salariés. S'il en est ainsi, c'est aussi parce que pendant la crise, la politique conventionnelle a eu pour fonction première d'accompagner par des concessions en matière de salaires la politique de crise convenue au niveau tripartite. C'est ce qu'indique notamment la très large adhésion des salariés à la stratégie suivie par IG Metall pendant les négociations collectives de 2010 dans la métallurgie et l'industrie électrotechnique.

Cela ne veut pourtant pas dire que le « corporatisme de crise » a entièrement absorbé les conflits dans les entreprises. Ainsi, il n'est pas rare que le recours au chômage partiel ou le déblocage de ressources financières supplémentaires n'aient pu être imposés que par la voie du conflit, notamment avec des dirigeants qui préféraient les réductions rapides d'effectifs au chômage partiel. De même, les conflits portant sur la délocalisation de lignes de production se sont poursuivis, le plus spectaculaire d'entre eux ayant été déclenché en décembre 2009 par l'annonce faite par Daimler de transférer la produc-

Figure 8 : Évolution de l'emploi soumis aux assurances sociales obligatoires, juin 2008 – décembre 2010 (en milliers)



Source : Agence fédérale de l'emploi, calculs des auteurs

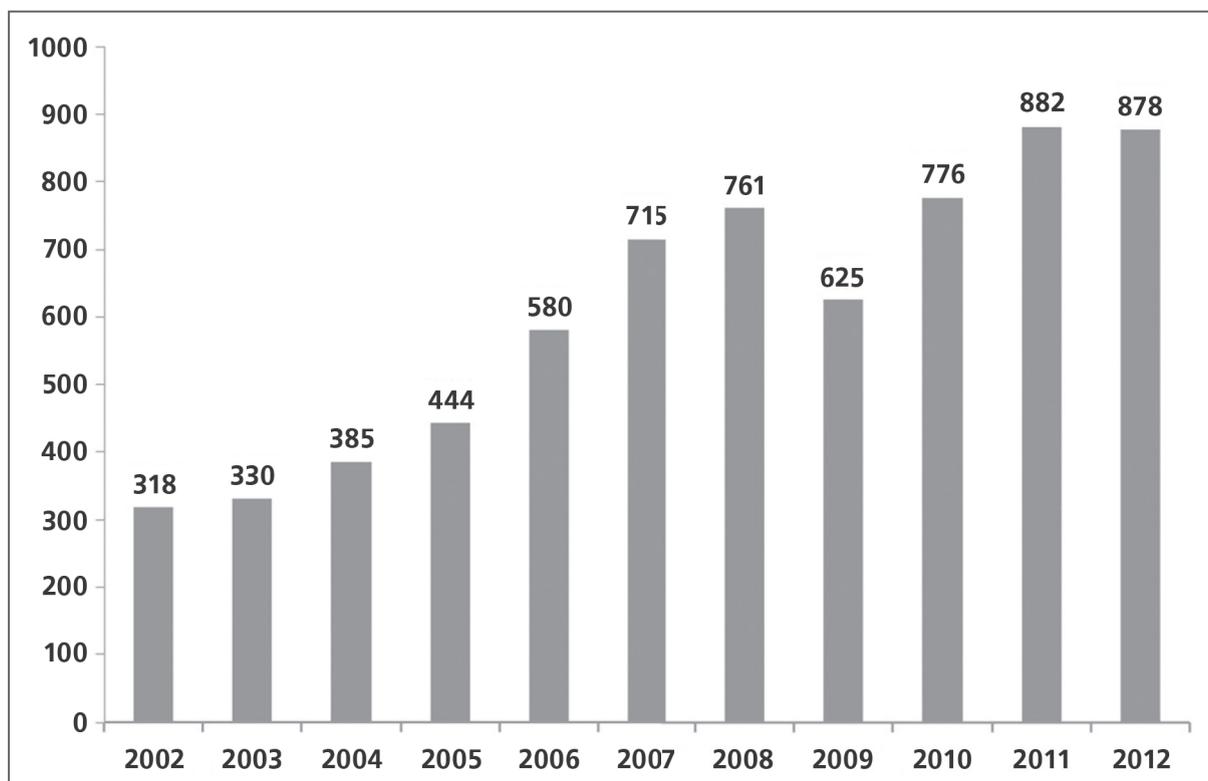
tion de la classe C de Sindelfingen à Brême, voire aux États-Unis. Les salariés ont répondu par plusieurs jours de protestations et d'arrêts de travail, auxquels se sont associés leurs collègues des autres sites Daimler de la région. Les salariés estimaient que la menace de délocalisation dépassait les bornes et menaçait leur existence. La véhémence des protestations a bien montré qu'il existait dans les entreprises un potentiel de résistance susceptible d'être mobilisé dès que certaines lignes rouges étaient franchies. Autre action digne d'être signalée : la grève de la faim menée plusieurs jours durant par des salariés intérimaires de l'usine de véhicules utilitaires Volkswagen de Hanovre pour protester contre leur licenciement prévu en mars 2009. Cette action spectaculaire est pourtant restée un cas isolé, alors qu'une modalité essentielle d'amortissement des conséquences de la crise consistait justement à préserver le personnel permanent aux dépens des salariés à statut plus précaire.

Si l'on se rappelle les craintes exprimées au début de la crise, on peut dire que des parties importantes des salariés et les syndicats très fortement touchés ont traversé

la crise relativement sans encombre. Dès le mois de septembre, l'emploi soumis aux assurances sociales obligatoires était remonté au-dessus de son niveau d'avant la crise (cf. fig. 8). À la fin, le gouvernement, les entreprises et les syndicats ont tout simplement eu de la chance. La conjoncture automobile est repartie beaucoup plus tôt que prévu, notamment grâce à la demande en Extrême-Orient, et en 2010, la production allemande de voitures particulières était d'environ 5,6 millions d'unités, dépassant ainsi son niveau de 2008.

Le soulagement ressenti par une partie des salariés permanents face au déroulement de la crise ne cache pas les limites et les dilemmes de la gestion de la crise. Les interventions contre la crise n'ont pas empêché de nombreux salariés de perdre leur emploi. Bien des salariés en CDD n'ont pas pu signer de nouveau contrat et de nombreux intérimaires se sont retrouvés sans travail. Peu protégés au plan juridique, ces salariés constituaient pour les entreprises, mais aussi pour de nombreux conseils d'entreprise et salariés permanents, un amortisseur qui permettait en partie d'externaliser la crise et d'éviter les

Figure 9 : Évolution du travail intérimaire 2002 – 2012 (moyenne annuelle en milliers)



Source : Agence fédérale du travail

licenciements de salariés permanents. C'est précisément ce qui a fait que lorsque l'activité a repris, les services du personnel ont d'abord à nouveau joué la carte de l'emploi précaire, comme le montre l'augmentation rapide du travail intérimaire après la crise – cf. fig. 9.

Les salariés qui, dans un premier temps, sont « sauvés », paient eux aussi le prix de la garantie de l'emploi. Les « contributions des salariés » à la protection de leurs emplois ne se manifestent pas seulement par des pertes financières, mais aussi par une réduction permanente des effectifs et par l'augmentation de la pression au travail qui en résulte. En même temps, une problématique plutôt axée sur le long terme s'installe dans le secteur public. Dans un premier temps, ce secteur a été moins touché par les conséquences de la crise que les secteurs centraux de l'industrie, tout en étant confronté au « plafonnement » des dépenses publiques des communes, des Länder et de la Fédération, qui aura des répercussions considérables jusqu'en 2020. Le cycle actuel (avril 2014) de négociation collective dans les services publics de la Fédération et des communes, où les syndicats GEW

et ver.di revendiquent une augmentation forfaitaire de 100 euros et un pourcentage relativement modéré d'augmentation des salaires, montre la montée potentielle des conflits opposant la « logique d'austérité » de l'État à des revendications salariales qui visent surtout une amélioration dans les secteurs à bas salaires. À la date de rédaction du présent texte, ce conflit n'a pas encore été résolu, mais son existence montre que pour bien apprécier les conséquences de la crise financière et économique, il faut tenir compte des différences entre les secteurs.

Globalement, la phase de consultation tripartite, tout comme l'intervention de l'État, n'a porté que sur la gestion d'urgence de la crise et les principales mesures sont restées très limitées dans le temps. Le gouvernement n'a pas fait aux syndicats de concessions durables en matière de politique sociale et de l'emploi. À y regarder de plus près, le corporatisme de crise était une alliance opportuniste temporaire, qui fut de courte durée. La phase d'intense coopération tripartite est restée très limitée, tant dans son objet que dans le temps, et elle était pra-

tiquement terminée à l'arrivée au pouvoir de la coalition chrétienne-libérale à l'automne 2009.

#### 4.3 La campagne en faveur de la réglementation du travail intérimaire

Pendant la crise, l'influence politique des syndicats du DGB sur les conditions structurelles de la politique du travail et de la politique économique du gouvernement fédéral est, globalement, restée limitée – à une exception près : les deux *thèmes de justice sociale*, la réglementation du travail intérimaire et l'instauration d'un salaire minimum. Les années passées, deux thèmes, la polarisation croissante des revenus et, plus particulièrement, l'augmentation du nombre de travailleurs pauvres (*working poor*), ont été débattus et traités de diverses manières en Allemagne. On peut citer comme exemples les campagnes contre les conditions de travail chez les discounters (*Schlecker, Lidl*), la critique des basses rémunérations, en particulier les salaires des ressortissants des États-membres de l'UE d'Europe de l'Est employés dans l'agriculture et les entreprises d'abattage, ou le débat très animé sur un revenu de base universel. Les médias ont aussi beaucoup traité et débattu de ces thèmes, donnant aux campagnes des syndicats du DGB un large écho dans la société.

La critique du travail intérimaire a occupé une place à part dans les médias. La position du DGB en la matière a évolué au cours des décennies. À l'origine, la confédération était opposée dans tous les cas au travail intérimaire, et son programme de 1981 en demandait l'interdiction. Dans la pratique, le DGB a même longtemps refusé de signer des conventions collectives sur le travail intérimaire, afin de ne pas légitimer cette forme d'emploi. Le DGB a changé de position sur le sujet pendant les années 90, notamment après avoir compris que l'interdiction du travail intérimaire était politiquement irréalisable, et il l'a retirée en 1996 de son programme de revendications.

Après une déréglementation progressive engagée dès le milieu des années 1980, pratiquement toutes les restrictions imposées à cette forme d'emploi ont été levées fin 2002 par les réformes du marché du travail mises en place par le gouvernement rouge-vert du chancelier Schröder et vivement critiquées par les syndicats. Afin de satisfaire aux exigences de l'UE, le principe de

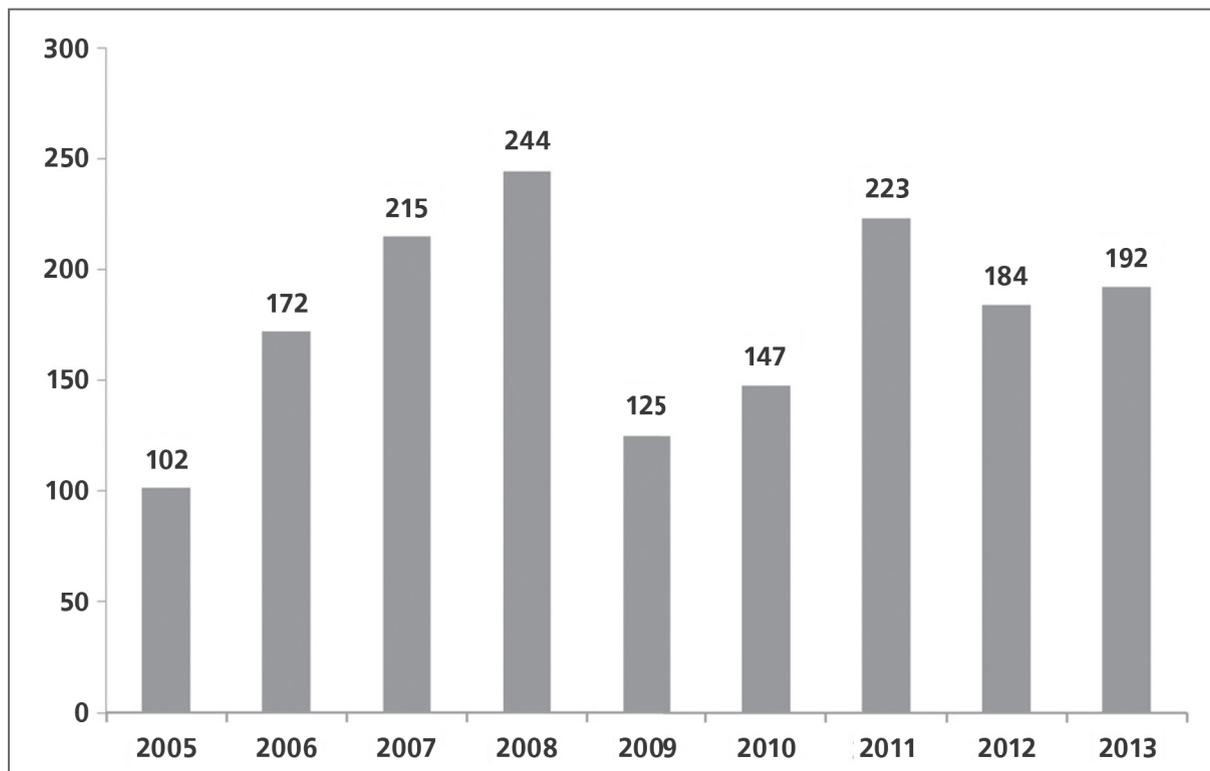
l'égalité de rémunération (à travail égal, salaire égal) a certes été intégré à la loi allemande sur le travail temporaire, mais sa portée a été immédiatement restreinte par une clause autorisant des dérogations dès qu'une convention collective s'applique. Les syndicats du DGB n'ont pas protesté, espérant pouvoir ainsi régler le secteur de l'intérim par le biais des conventions collectives. Il s'est effectivement rapidement avéré que d'une part, des syndicats du CGB étaient très rapidement disposés à conclure par convention collective des salaires particulièrement bas, sapant ainsi le principe de l'égalité de rémunération. D'autre part, les syndicats du DGB, en raison de leur faible implantation parmi les travailleurs intérimaires, n'avaient pratiquement aucune possibilité d'imposer une politique conventionnelle efficace, et conclurent, eux aussi, des salaires bas. Par la suite, le travail intérimaire connut une progression fulgurante – cf. fig. 9 ci-dessus. Dans de très nombreux cas, la rémunération des intérimaires était très inférieure aux salaires conventionnels en vigueur dans les entreprises qui les employaient.

#### La campagne d'IG Metall contre le travail intérimaire

Au début, IG Metall s'était, lui aussi, associé à la politique des syndicats du DGB, notamment parce qu'il estimait ne pas être vraiment concerné par le travail intérimaire, ce qui s'avéra être une grave erreur. Sur la seule période 2005-2008, l'intérim a augmenté de près de 150 pour cent dans la métallurgie et l'industrie électrotechnique.

En 2007, IG Metall avait pris conscience qu'il devait revoir sa position sur le travail intérimaire, en particulier pour éviter que cette forme d'emploi ne serve à contourner les conventions collectives de branche dans la métallurgie et l'industrie électrotechnique. Dans un document d'orientation, le syndicat tirait un bilan critique de sa propre politique : « Les tentatives faites jusqu'à présent par la communauté conventionnelle du DGB pour améliorer les conditions de travail matérielles dans le secteur de l'intérim par la conclusion de conventions collectives avec les organisations patronales des sociétés d'intérim sont restées vaines. Au contraire : les niveaux de protection conventionnelle ont parfois été réduits et les écarts de rémunération entre les travailleurs intérimaires et les salariés permanents n'ont cessé de se creuser. Ce diffé-

Figure 10 : Travail intérimaire dans la métallurgie et l'industrie électrotechnique de 2005 à 2013 (moyenne annuelle en milliers)



Source : IG Metall, sur la base du panel de l'IAB

rentiel de rémunération croissant incite de plus en plus les entreprises à faire appel à du personnel intérimaire. »

La conclusion qui en a été tirée est la campagne « À travail égal, salaire égal », lancée en avril 2008, qui avait ceci de nouveau que le syndicat mettait l'accent non plus sur la politique conventionnelle, mais agissait au niveau des entreprises. La campagne s'adressait directement aux travailleurs intérimaires, afin qu'ils adhèrent à un syndicat. Elle avait également pour but d'inciter les conseils d'entreprise compétents à agir en faveur des intérêts des travailleurs intérimaires et de conclure, partout où cela était possible, des « accords d'amélioration » afin d'obtenir une harmonisation de la rémunération des intérimaires au niveau de celles versées par l'entreprise faisant appel à leurs services. Selon les informations fournies par IG Metall, plus de 1 200 accords de ce type, dont les effets vont de simples suppléments de salaire à l'égalité de rémunération, ont été conclus jusqu'à présent. La campagne a été relativement efficace en ce qui concerne le niveau de syndicalisation, puisque fin 2013,

plus de 45 000 travailleurs intérimaires avaient rejoint IG Metall.

#### Améliorations dans le secteur de l'intérim

La campagne a également permis d'améliorer les conditions dans le secteur de l'intérim. Une première percée en matière de politique conventionnelle a eu lieu en 2010, avec l'accord sur l'égalité de rémunération pour les intérimaires de l'industrie sidérurgique. À partir de la mi-2011, les organisations patronales du secteur de l'intérim et les syndicats du DGB ont négocié un salaire minimum national. Depuis le 1er avril 2014, un salaire minimum généralisé s'applique au travail intérimaire. Il est actuellement de 8,50 euros (Ouest) et de 7,86 euros (Est et Berlin), et devrait passer progressivement à 9 euros (Ouest) et 8,50 euros (Est) d'ici le 1er janvier 2016. Par ailleurs, des conventions collectives ont été négociées dans le courant de l'année 2012, mais elles n'ont pas permis, comme dans la sidérurgie, d'imposer l'égalité de salaire. Dans le modèle

qui a été retenu, en revanche, les travailleurs intérimaires reçoivent en plus de leur salaire de base des suppléments variables selon les branches.

Ici aussi, l'industrie métallurgique et électrotechnique fait figure de pionnier. Depuis le 1er novembre 2012, les intérimaires y reçoivent, après six semaines d'activité dans l'entreprise, un supplément égal à 15 pour cent du salaire brut, et qui augmente ensuite progressivement pour atteindre 50 pour cent du salaire à partir du 10e mois. La convention a été très vivement contestée dans le milieu syndical. Des porte-parole du syndicat ver.di ont ainsi souligné que les missions d'intérim sont beaucoup plus courtes dans le secteur des services et qu'ainsi, de nombreux salariés ne bénéficieraient pas de ces suppléments.

Pourtant, par la suite, d'autres syndicats ont signé des conventions collectives avec les deux grandes organisations patronales du secteur de l'intérim. Ce fut ainsi le cas dans les chemins de fer (syndicat EVG), dans les secteurs du textile, du bois et des plastiques et, enfin, dans des secteurs représentés par ver.di, comme l'imprimerie.

En outre, certaines conventions collectives signées par IG Metall et qui s'appliquent aux entreprises employant de la main-d'œuvre intérimaire renforcent les droits d'information et de négociation des conseils d'entreprise à propos du recours à l'intérim. C'est notamment le cas dans l'industrie sidérurgique et, à nouveau, dans la métallurgie et l'industrie électrotechnique. Un durcissement de la réglementation, en particulier un renforcement explicite du principe de l'égalité de rémunération, ne figure toutefois pas à l'ordre du jour du gouvernement fédéral. Certains éléments des partis d'opposition au parlement souhaitent toujours la suppression du travail intérimaire et de nombreux syndicalistes continuent à en rejeter le principe. On peut décrire ainsi la position politique pratique qui prédomine chez les syndicats du DGB : l'État doit à nouveau fortement réduire et réglementer le travail intérimaire. Dans des cas exceptionnels, le travail intérimaire sera accepté pour faire face aux afflux temporaires de commandes et, en même temps, on cherchera à instaurer l'égalité des conditions de travail entre les travailleurs intérimaires et les salariés permanents. Dans certains cas, la généralisation des contrats d'entreprise (*Werkverträge*) est actuellement considérée comme encore plus problématique que le travail intérimaire.

### Augmentation du nombre de contrats d'entreprise

La limitation dans le temps du travail intérimaire prévue dans l'accord de coalition évoqué plus haut pourrait rendre le recours à l'intérim bien moins intéressant pour les entreprises et la tendance est déjà engagée en ce sens. Parallèlement, l'augmentation du nombre de salariés sous contrat d'entreprise pourrait représenter un nouveau défi pour les syndicats.

IG Metall a publié fin 2013 les résultats d'une étude réalisée dans la métallurgie et l'industrie électrotechnique, qui montre que dans certaines branches, d'autres formes d'emploi ont dépassé le travail intérimaire en termes numériques. Ainsi, l'industrie automobile emploierait environ 763 000 salariés réguliers, environ 100 000 intérimaires, mais déjà environ 250 000 personnes sous ce qu'on appelle des « contrats d'entreprise » (*Werkverträge*). Les contrats d'entreprise sont particulièrement problématiques car jusqu'à présent, ils échappent presque entièrement à la cogestion par les conseils d'entreprise. Le contrat d'entreprise est en effet un contrat conclu par l'entreprise avec des indépendants sans employés ou des entreprises, et qui porte sur la réalisation d'ouvrages (« Werk », qui donne son nom au « *Werkvertrag* ») par les parties au contrat, qui sont responsables des travaux convenus et, si nécessaire, fournissent le personnel nécessaire. Les contrats d'entreprise ne figurent dans le bilan de l'entreprise que comme coûts de matériel, non comme coûts de personnel, et ne sont assortis d'aucune obligation d'information des conseils d'entreprise ou de respect des conventions collectives. Dans certaines entreprises, des pans entiers de la production sont gérés dans le cadre de contrats d'entreprise conclus avec des entreprises de logistique spécialisées. Au total, selon le sondage d'IG Metall, environ un tiers des salariés de la métallurgie et de l'industrie électrotechnique étaient des travailleurs intérimaires ou employés par des titulaires de contrat d'entreprise, une proportion qu'il convient de comparer avec la part du travail intérimaire dans l'emploi total en Allemagne, qui est d'un peu plus de 2 pour cent.

### Augmentation de la réglementation tripartite

Le débat sur la réglementation du travail intérimaire est un exemple parmi tous ceux qui indiquent la place crois-

sante qu'occupent les négociations tripartites dans les relations de travail. En 2012, 34 pour cent des salariés de l'Ouest de l'Allemagne étaient employés dans des entreprises sans convention collective propre *ni* assujettissement aux conventions collectives. En 1998, ce chiffre était encore de 21 pour cent. Dans l'Est de l'Allemagne, le pourcentage de salariés échappant complètement au système de double représentation des intérêts est même passé de 35 pour cent en 1998 à 45 pour cent en 2012. Outre l'instauration d'un salaire minimum légal, le principal instrument de restabilisation du système conventionnel est le développement de ce que l'on appelle les « déclarations d'application universelle ». La Grande Coalition veut simplifier la déclaration d'application universelle faite par le ministère fédéral du Travail après un accord entre les parties prenantes à la convention collective.

Outre le secteur de l'intérim, il existe également certaines branches, comme le bâtiment, où des salaires minimum ont déjà été conclus par convention collective et déclarés d'application universelle en vertu de la loi sur le détachement de travailleurs (*Arbeitnehmer-Entsendegesetz*). La Grande Coalition entend étendre cette forme d'application universelle à toutes les branches. Si elle devait effectivement être étendue et plus largement utilisée, elle pourrait avoir un effet stabilisateur déterminant sur le système conventionnel. Pourtant, le facteur essentiel restera l'aptitude des syndicats et des salariés à empêcher, par leurs propres moyens et si nécessaire par voie de grève, les entreprises à se soustraire au champ d'application de ces conventions collectives. La question de savoir s'il est opportun d'avoir recours à la voie législative pour supprimer les zones blanches sur la carte des conseils d'entreprise a encore été peu discutée au sein des syndicats du DGB et suscite plutôt un certain scepticisme.

#### 4.4 La campagne en faveur d'un salaire minimum légal

Une étape majeure a été franchie en Allemagne avec l'instauration du salaire minimum légal. Elle met fin au statut particulier de l'Allemagne, qui était un des rares pays d'Europe à ne pas avoir de salaire minimum généralisé. Ce changement est une victoire importante pour les syndicats du DGB et ce, surtout pour deux raisons.

Premièrement, il a été possible de réunir la majorité du corps social autour de la revendication centrale des syndicats, celle d'un salaire plancher généralisé. Deuxièmement, le débat sur le salaire minimum a mis en lumière des thèmes comme les bas salaires et l'emploi précaire. Cela a eu un effet positif sur la politique conventionnelle des syndicats et fait qu'ils se sont plus intéressés aux secteurs à bas salaires. Cette sensibilisation du public a été utile lors des conflits du travail dans le secteur à bas salaires, comme la grève nationale des travailleurs du nettoyage industriel en 2009 ou, dernièrement, en 2013, la grève du personnel de sécurité des aéroports en Rhénanie du Nord-Westphalie et à Hambourg.

#### La campagne syndicale

La campagne en faveur du salaire minimum n'a pourtant pas fait d'emblée l'objet d'un consensus entre tous les syndicats, bien au contraire : les syndicats du DGB ont longtemps rejeté l'idée d'un salaire minimum légal, surtout en raison de leur refus de principe de toute intervention publique dans l'autonomie collective, estimant en effet que l'État doit rester complètement à l'écart de la fixation des salaires. Face au développement du secteur à bas salaires et aux difficultés croissantes rencontrées pour signer des conventions collectives dans certains secteurs, les syndicats ont pris conscience de la nécessité d'un salaire plancher légal. Ce n'est pas par hasard si le syndicat de l'alimentation, de la restauration et de l'hôtellerie (*Nahrung-Genuss-Gaststätten, NGG*) qui a été le premier, bien avant les autres organisations syndicales, à revendiquer en 1999 un salaire minimum légal. Dans certaines des branches qu'il représente, il est en effet extrêmement difficile de syndiquer les salariés en raison de l'émiettement des entreprises et de l'emploi. Les salariés ne peuvent que rarement déployer l'autorité collective leur permettant de se faire entendre. Incapable d'imposer des grèves, le syndicat s'est souvent trouvé réduit à exercer une fonction de mendicité collective.

Dans un premier temps, le NGG est pourtant resté isolé. Ce n'est qu'en 2004 que le débat sur le salaire minimum a repris avec plus de force, car la coalition rouge-verte au pouvoir avait durci les dispositions s'appliquant aux chômeurs dans le cadre de son programme de déréglementation du marché du travail et de l'« agenda 2010 ». Ainsi, les chômeurs devaient accepter n'importe

quel travail, même pour une rémunération inférieure à celle des conventions collectives. Par la suite, on a vu augmenter le nombre de travailleurs si mal rémunérés qu'ils devaient avoir recours aux prestations de soutien de l'État. Le ministre SPD du Travail de l'époque orienta le débat sur un salaire minimum, mais sans en préciser le montant. Cette proposition suscita majoritairement refus et scepticisme au sein de son parti et dans la majorité des syndicats du DGB, mais le débat intrasyndical s'en trouva redynamisé.

C'est au printemps 2006 que la revendication en faveur d'un salaire minimum réussit à s'imposer dans les syndicats, quand ver.di s'associa au NGG et que les deux syndicats décidèrent de mener une campagne commune. En mai de la même année, le congrès du DGB fit sienne la revendication d'un salaire minimum, chiffré alors à 7,50 euros de l'heure. Dans un premier temps, le SPD et la CDU, qui gouvernaient ensemble depuis les élections de 2005, repoussèrent cette revendication avec force et sans ambiguïté, tandis que le Parti de gauche l'adoptait, demandant toutefois rapidement des salaires horaires plus élevés.

La décision du DGB a donné le coup d'envoi d'une vaste campagne sur le salaire minimum, avec de nombreuses actions à forte visibilité, un site Internet consacré au sujet, des affiches grand format, d'innombrables brochures d'information et une dénonciation répétée du scandale que représentait la généralisation des salaires de misère.

À partir de 2009, la revendication d'un salaire minimum était capable de réunir une majorité au sein du SPD, qui essuya lors des élections au Bundestag de 2009 sa plus sévère défaite de l'après-guerre, alors que le Parti de gauche obtenait le meilleur résultat de son histoire. Par la suite, le poids des partisans d'un rapprochement avec les syndicats augmenta au sein du SPD. Le report de l'âge de départ à la retraite à 67 ans avait surtout éloigné du parti les militants syndicalistes sociaux-démocrates.

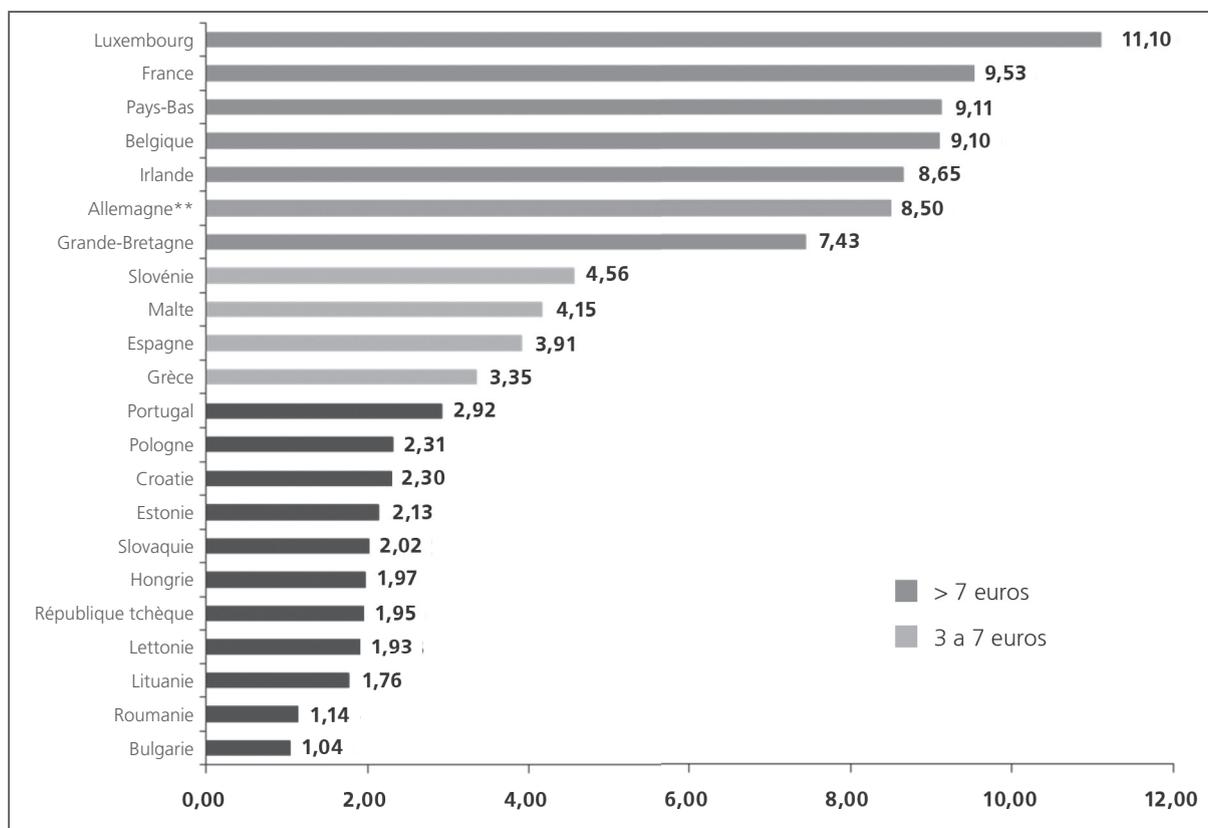
La campagne des syndicats connut une popularité croissante dans l'opinion publique. Dès 2006, un sondage montrait qu'une majorité de 57 pour cent de la population soutenait la revendication, et à la veille des élections au Bundestag, à l'automne 2009, donc dans un contexte de crise, ce chiffre était déjà de 85 pour cent, avec notamment une majorité d'électeurs de la CDU/

CSU. Ces chiffres sont ensuite restés constants. En 2010, le congrès du DGB porta la revendication à 8,50 euros de l'heure. En juin 2013, selon un sondage représentatif réalisé pour le compte du DGB, 86 pour cent de la population générale soutenait cette demande. Les résultats des dernières élections au Bundestag, indiqués plus haut, et en premier lieu l'éviction du FDP, ouvrirent alors la voie à une réglementation législative.

### L'instauration du salaire minimum légal

*Une ère nouvelle sur le marché du travail* – c'est ainsi que l'économiste Rudolf Hickel décrivait le 26 mars 2014 l'instauration d'un salaire minimum légal de 8,50 euros de l'heure. Le projet de loi adopté le 2 avril en conseil des ministres contient des dispositions dérogatoires. Ainsi, le salaire minimum ne s'applique-t-il pas aux moins de 18 ans et aux stagiaires en cours d'apprentissage. Les chômeurs de longue durée, c'est-à-dire les personnes ayant été au chômage pendant plus d'un an, n'y ont droit que six mois après avoir retrouvé un emploi. Cela concerne environ un million de chômeurs. Il est encore trop tôt pour dire si la loi, comme l'exigent les organisations patronales et certains éléments de la CDU/CSU, prévoira d'autres dérogations (pour les travailleurs exerçant un « minijob », les retraités, les jeunes adultes de plus de 25 ans, etc.). En outre, une période de transition doit être instaurée jusqu'au 1er janvier 2017. Pendant cette période, les conventions collectives existantes prévoyant des salaires inférieurs resteront en vigueur et il sera possible d'en conclure de nouvelles fixant des rémunérations inférieures au salaire minimum. Cette dérogation contribue toutefois aussi à la promotion, évoquée plus haut, des déclarations d'application universelle – elle ne s'applique en effet qu'aux conventions de portée nationale ayant ce statut d'application universelle. Enfin, une commission composée de trois représentants des syndicats, de trois représentants du patronat et d'un président neutre se réunira, pour la première fois le 1er janvier 2018, pour négocier une augmentation du salaire minimum légal, qui doit rester d'ici-là de 8,50 euros. Les syndicats et les partis de l'opposition de gauche au parlement ont salué son instauration, qu'ils revendiquaient depuis longtemps, mais ont en même temps rejeté toute possibilité de restrictions visant certaines catégories de personnes ou de salariés.

Figure 11 : Salaires horaires minimum en Europe, en euros\*, 2014



Remarque : \* chiffres de janvier 2014, conversion en euros au cours annuel moyen de 2014 ; \*\* à partir du 01/01/2015

Source : banque de données des salaires minimum du WSI, 2014

En ce qui concerne son montant, le nouveau salaire minimum allemand est relativement modéré par rapport aux autres pays d'Europe de l'Ouest, comme l'indique ce tableau comparatif de [Thorsten Schulten, du WSI](#) – cf. fig. 11.

Une étude de l'Institut pour le travail et la qualification (Institut für Arbeit und Qualifikation, IAQ) montre que le futur salaire minimum allemand est inférieur au seuil des bas salaires pour l'ensemble de l'Allemagne, chiffré à 9,30 euros pour 2012 (Kalina/Weinkopf 2014). Selon l'étude, environ 8,4 millions de salariés gagnaient moins de 9,30 euros de l'heure en 2012.

Les estimations du nombre de salariés qui bénéficieront d'un salaire minimum de 8,50 euros varient entre 6,6 millions (IAQ) et 5,2 millions (WSI ; cf. Amlinger et al. 2014). Ce chiffre dépendra également en fin de compte du nombre d'exclus du champ d'application du salaire minimum. Comme le salaire minimum sera gelé pendant

trois ans après son instauration, les salariés rémunérés sur cette base seront mis à l'écart de l'évolution générale des salaires. À cause de l'inflation, leur salaire réel aura baissé au bout de trois ans. Ces pertes de salaire réel pourront-elles être compensées par des augmentations correspondantes ? Rien n'est moins sûr. Thorsten Schulten, de l'institut WSI, a calculé que le salaire minimum devrait être de 12 euros pour pouvoir réduire de manière notable (également à long terme) le risque de pauvreté qui pèse sur la grande masse des salariés. Du point de vue des syndicats, l'instauration du salaire minimum est un succès, mais il conviendra toutefois de l'augmenter, de l'étendre et de le protéger pendant les années à venir.

#### 4.5 L'*organizing* et les autres stratégies de recrutement d'adhérents

L'instauration du salaire minimum légal ne signifie pas que l'organisation au sein des entreprises et l'augmen-

tation du nombre d'adhérents ne sont plus des thèmes importants de l'activité syndicale – au contraire. Le débat sur l'*organizing*, qui s'inscrivait dans la lignée des nouvelles expériences en matière de syndicalisation faites en République fédérale (comme la campagne Schlecker dans les années 1990) et d'une discussion transnationale sur les stratégies syndicales, a aussi lieu dans les syndicats allemands depuis le milieu des années 2000.

Ce débat faisait notamment référence aux discussions et aux pratiques des syndicats des pays anglo-saxons, qui visent un système d'organisation syndicale orienté à la fois sur les conflits au quotidien, sur une approche individuelle des salariés et sur leur mobilisation. Le lien, mis en évidence par un certain nombre d'études, existant entre l'appartenance à un syndicat et les conflits sur le lieu de travail, fournit des éléments d'action importants pour obtenir une plus forte intégration des adhérents. Jusqu'à présent, les tentatives faites dans la pratique pour mettre en œuvre ce type de stratégie – dans les secteurs du gardiennage et de la sécurité, du nettoyage industriel, du commerce de détail, dans les hôpitaux et dans l'éolien – ont donné des résultats variés. Dans certains domaines, comme chez les discounters, on a obtenu des résultats durables (Schlecker) ou tout au moins stigmatisé publiquement des conditions de travail précaires (Lidl). Ailleurs, l'*organizing* a accompagné des conflits portant sur des conventions collectives d'entreprise ou de branche (nettoyage industriel) ou des grèves visant à obtenir le rattachement de l'entreprise à une convention collective, comme ce fut récemment le cas sur des sites allemands du distributeur en ligne Amazon.

L'expérience montre que les approches d'*organizing* axées sur la participation offrent toute une panoplie d'outils qui peuvent être d'une grande aide, notamment lors de conflits, mais qu'il convient de les adapter en fonction du contexte spécifique à chaque conflit. Étant donné que, comme nous l'avons déjà dit, les syndicats voient de plus en plus dans les conflits du travail des « occasions » de syndiquer le personnel, l'*organizing* joue également un rôle dans ces conflits. C'est plus particulièrement vrai lors de conflits du travail « atypiques » menés dans des domaines peu syndicalisés et très précarisés. Globalement, il existe une tendance à appliquer les méthodes de l'*organizing* de manière pragmatique aux situations existant au niveau local, dans les entreprises. Ainsi, la campagne actuelle pour l'amélioration

des conditions de travail chez Amazon intègre des éléments relevant d'une campagne d'*organizing* sans que les grèves et les contestations publiques contre les mauvaises conditions de travail chez ce spécialiste de la vente en ligne ne puissent être réduites à cette approche.

Outre le concept d'*organizing*, ver.di mène en particulier, avec un certain succès, l'approche de la « coordination conditionnelle des négociations collectives », qui s'adresse à des établissements et à des entreprises sans convention collective. Selon cette approche, pour que la lutte pour une convention collective soit engagée, il faut d'abord qu'une part suffisante du personnel se syndicalise.

Mais d'une manière générale, la décentralisation croissante de la négociation collective et les tentatives de certaines entreprises de se soustraire à l'assujettissement aux conventions collectives, voire de ne pas signer de convention collective du tout, a conduit à une recrudescence du nombre de grèves. Il est intéressant de noter que plusieurs syndicats (en particulier ver.di, mais aussi le NGG et le GEW) ont noté une forte augmentation des adhésions avant et pendant les cycles de négociation collective conflictuels et les grèves. Ainsi, en 2013, avant et au début d'une grève dans le commerce de détail qui allait finalement durer 8 mois, plus de 20 000 salariés de ce secteur ont adhéré au syndicat ver.di bien plus du double du nombre d'adhésions enregistré les années « calmes ».

Comme le montrent des enquêtes, ce phénomène est principalement dû au fait que dans ces situations, les syndicats s'efforcent très activement de se rapprocher des salariés et de communiquer avec eux. De leur côté, les salariés sont plus enclins à adhérer à un syndicat quand ils voient que les entreprises menacent les acquis et que le syndicat formule des revendications raisonnables et qu'il est disposé à les défendre avec détermination. Dans le cas particulier de l'Allemagne, il y a un autre facteur, le soutien financier que les syndicats accordent en cas de grève et qui est réservé à leurs seuls adhérents. Autre élément important : en cas de conflit, seuls les adhérents du syndicat ont droit aux prestations conventionnelles, ce qui est particulièrement important quand les chefs d'entreprise brandissent la menace d'une sortie des conventions collectives.

Avec les données disponibles, il est difficile de savoir quelles formes d'organisation permettront d'inverser de manière efficace et durable l'évolution négative des adhérents dont souffrent depuis vingt ans les syndicats allemands. Il est toutefois certain que la politique plus orientée sur les conflits menée ces dernières années a pu contribuer, au niveau local, à améliorer l'attrait et la visibilité des syndicats.

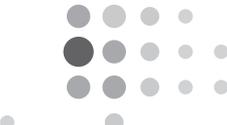
## Perspectives

En 2014, les syndicats du DGB peuvent se féliciter d'avoir remporté quelques victoires importantes, mais certains problèmes persistent. Ainsi, les syndicats du DGB ont, dans leur majorité, provisoirement stoppé la baisse de leurs effectifs, mais globalement, le DGB n'a pas encore réussi à inverser la tendance. L'implantation dans le secteur des services privés reste le défi le plus important à relever. La campagne du DGB, du NGG et de ver.di en faveur du salaire minimum a valu aux syndicats un succès politique qu'ils n'avaient plus connu depuis longtemps. La campagne d'IG Metall sur le travail intérimaire a donné un coup de pouce important au débat sur les conditions de travail précaires en Allemagne. Parallèlement, il était très important pour IG Metall que les secteurs centraux de l'industrie exportatrice traversent la crise relativement sans encombre. Toutes ces activités ont renforcé le profil des syndicats du DGB et leur visibilité dans la société.

En même temps, la politique actuelle des syndicats n'est pas exempte d'ambivalences ou de conflits d'objectifs, qui se traduisent régulièrement par de vifs débats. Les efforts accomplis par IG Metall et IG BCE pour renforcer l'industrie exportatrice viennent parfois concurrencer les approches défendues par ver.di, qui visent une augmentation des investissements publics dans le secteur des services. La campagne sur le travail intérimaire a été l'occasion de débats intrasyndicaux avec certains conseils

d'entreprise, qui voyaient dans cette forme d'emploi un « amortisseur conjoncturel » nécessaire et en acceptaient le principe comme instrument de flexibilité. La campagne en faveur du salaire minimum a dû, elle aussi, dans un premier temps, surmonter des réserves considérables au sein des syndicats eux-mêmes. Le salaire minimum annoncé atténuera certes le problème des bas salaires en Allemagne, mais il ne pourra en aucun cas le résoudre à lui seul, d'autant moins qu'il est assorti d'un mécanisme d'augmentation très lent. Sa mise en œuvre sera suivie de près et influencera la suite de la discussion au sein des syndicats.

Depuis l'entrée en fonctions de l'actuel gouvernement CDU/CSU/SPD, les syndicats du DGB se sont accordés jusqu'à présent sur une stratégie de participation, et non d'opposition, à l'élaboration de la politique du gouvernement, comme le montrent clairement les thèmes du salaire minimum et du travail intérimaire traités ici. Au sein du DGB, l'opinion dominante est que les rapports de force sociaux ne sont pas actuellement suffisants pour obtenir une recomposition fondamentale dans l'optique d'une redistribution sociale. En même temps, on escompte que le gouvernement, au moins, ne visera pas de durcissement de la situation sociale et que le secteur à bas salaires, après l'explosion des années 2000, soit endigué. Il est actuellement trop tôt pour dire si ces estimations se vérifieront. En tous les cas, cette attitude pourrait s'accompagner – même si cela se fait discrètement – d'une recomposition dans la division du travail entre les syndicats du DGB : le rôle de confédération du DGB pourrait se renforcer légèrement au cours des années à venir. On ignore encore complètement si et dans quelle mesure cela s'accompagnera d'une politisation de la politique syndicale. Les principes fondamentaux de la politique d'austérité semblent être encore relativement bien acceptés, même dans le nouveau gouvernement. À l'heure actuelle, il est toutefois difficile de prévoir comment les conflits sociaux évolueront dans les années à venir.



## Bibliographie

- Amlinger, Marc / Bispinck, Reinhard / Schulten, Thorsten** (2014) : Niedriglohn: jeder Dritte ohne Mindestlohn? Düsseldorf: WSI Report, n° 12, janvier, à télécharger sur : [www.boeckler.de/wsi\\_5356.htm?produkt=HBS-005764&chunk=1&jahr](http://www.boeckler.de/wsi_5356.htm?produkt=HBS-005764&chunk=1&jahr)
- Birke, Peter** (2008) : Wilde Streiks im Wirtschaftswunder, Gewerkschaften, Arbeitskämpfe und Soziale Bewegungen in der Bundesrepublik und Dänemark, Francfort-sur-le-Main : Campus.
- Birke, Peter** (2010) : Die große Wut und die kleinen Schritte, Gewerkschaftliches Organizing zwischen Protest und Projekt, Hamburg / Berlin : Assoziation A.
- Birke, Peter** (2011) : Widersprüche des Korporatismus, Gewerkschaften und aktuelle Arbeitskämpfe in Deutschland, ZÖSS discussion paper, université de Hambourg ; à télécharger sur : [www.wiso.uni-hamburg.de/fileadmin/sozialoekonomie/zoess/DP\\_25\\_Birke.pdf](http://www.wiso.uni-hamburg.de/fileadmin/sozialoekonomie/zoess/DP_25_Birke.pdf).
- Birke, Peter / Dribbusch, Heiner** (2012), Les Syndicats en République Fédérale d'Allemagne - Organisation, Conditions-cadres, Défis, document de travail de la FES, <http://library.fes.de/pdf-files/id-moe/09087-20120828.pdf>
- Bispinck, Reinhard / Dribbusch, Heiner** (2008) : Tarifkonkurrenz der Gewerkschaften zwischen Über- und Unterbietung, in : Sozialer Fortschritt, vol. 57 (6), p. 153-163.
- Bispinck, Reinhard / Schulten, Thorsten (Hrsg.)** (2009) : Zukunft der Tarifautonomie, 60 Jahre Tarifvertragsgesetz: Bilanz und Ausblick, Hamburg : VSA
- Bogedan, Claudia / Brehmer, Wolfram / Herzog-Stein, Alexander** (2009) : Betriebliche Beschäftigungssicherung in der Krise, Eine Kurzauswertung der WSI-Betriebsrätebefragung 2009, in : WSI Report 01 (décembre 2009).
- Deutscher Gewerkschaftsbund** (2013): Bewertung der Koalitionsvereinbarung, 27 novembre 2013, [www.dgb.de/btw2013/bewertung-koalitionsverhandlungen](http://www.dgb.de/btw2013/bewertung-koalitionsverhandlungen)
- Dribbusch, Heiner** (2009) : 60 Jahre Arbeitskampf in der Bundesrepublik – ein Überblick, in: Bispinck, R, / Schulten, Th., (Hrsg.): Zukunft der Tarifautonomie, Hamburg : VSA.
- Dribbusch, Heiner** (2009) : Konkurrierende Tarifpolitik: Herausforderung für DGB-Gewerkschaften, in : WSI-Mitteilungen, vol. 62 (4), p. 193-200.
- Dribbusch, Heiner** (2009) : Streik-Bewegungen, in : Forschungsjournal Neue Soziale Bewegungen, vol., 22, numéro 4.
- Dribbusch, Heiner** (2011) : Organisieren am Konflikt: Zum Verhältnis von Streik und Mitgliederentwicklung, in : Haipeter, Th, / Dörre, K, (Hrsg.): Gewerkschaftliche Modernisierung, Wiesbaden : VS-Verlag, p.. 31-263.
- Dribbusch, Heiner** (2012) : Sozialpartnerschaft und Konflikt: Gewerkschaftliche Krisenpolitik am Beispiel der deutschen Automobilindustrie, in : Zeitschrift für Politik, 2/2012, p. 123-143.
- Ellguth, Peter / Kohaut, Susanne** (2013) : Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB Betriebspanel 2012, in : WSI-Mitteilungen, vol. 66 (4), p. 281-288.
- Feiger, Robert** (2014) : Gewerkschaft im Wandel, Das Beispiel der IG BAU, in : Gegenblende, n° 25, janvier/février 2014
- Haipeter, Thomas** (2012) : Sozialpartnerschaft in und nach der Krise, Entwicklungen und Perspektiven, in : Industrielle Beziehungen, vol. 19 (4), p. 387-411.
- Haipeter, Thomas/Brettschneider, Antonio/Bomberg, Tabea/Lehndoff, Steffen** (2011) : Rückenwind für Betriebsräte, Eine Analyse betrieblicher Modernisierungskampagnen in der Metall- und Elektroindustrie, Berlin : edition sigma
- Herzog-Stein, Alexander / Seifert, Hartmut** (2010) : Der Arbeitsmarkt in der Großen Rezession – Bewährte Strategien in neuen Formen, in : WSI-Mitteilungen 11, p. 551-559.
- Kalina, Thorsten/Weinkopf, Claudia** (2014) : Niedriglohnbeschäftigung 2012 und was ein gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 Euro verändern könnte. Duisburg : Inst. Arbeit und Qualifikation. IAQ-Report, n° 2014-02; à télécharger sur : [www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2014/report2014-02.pdf](http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2014/report2014-02.pdf)
- Schulten, Thorsten** (2014) : Mindestlohnregime in Europa ... und was Deutschland davon lernen könnte, document de travail de la FES, Bonn
- Schulten, Thorsten** (2014), WSI-Mindestlohnbericht 2014 – stagnierende Mindestlöhne, in : WSI-Mitteilungen 2/2014 ; à télécharger sur : [www.boeckler.de/pdf/wsi\\_mindestlohnbericht\\_2014.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/wsi_mindestlohnbericht_2014.pdf)
- Schwarz-Kocher, Martin** (2014) : Korporatismus oder betriebliche Konfliktfähigkeit, in : Gegenblende, n° 25, janvier/février 2014
- Streck, Wolfgang//Hassel, Anke** (2003) : The Crumbling Pillars of Social Partnership, in : West European Politics, vol. 26 (4), p. 101-124.
- Wetzel, Detlef/Weigand, Jörg** (2012), Schwarzbuch Leiharbeit, (IG Metall Hauptvorstand), Francfort-sur-le-Main
- Wetzel, Detlef (Hg.)** (2014), Organizing. Die Veränderung der gewerkschaftlichen Praxis durch das Prinzip Beteiligung, Hamburg
- WSI-Tarifarchiv** (2011) : Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung ; à télécharger sur : [www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv\\_4828.htm](http://www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_4828.htm)

**Liens Internet :**[www.boeckler.de](http://www.boeckler.de)[www.tarifarchiv.de](http://www.tarifarchiv.de)

## Annexe

Tableau A : Taux de chômage dans l'Union européenne, 2008-2015, chômeurs en pour cent des actifs

	Total des chômeurs			Chômeurs de moins de 25 ans		
	2008	2012	2013	2008	2012	2013
<b>Autriche</b>	3,8	4,3	5,1	8	8,7	9,0*
<b>Allemagne</b>	7,5	5,5	5,3	10,6	8,1	7,9
<b>Luxembourg</b>	4,9	5,1	5,9	17,3	18	19,9
<b>Malte</b>	6	6,4	6,5	12,2	14,2	13,9
<b>Pays-Bas</b>	3,1	5,3	6,7	6,3	9,5	11
<b>Danemark</b>	3,4	7,5	7	8,1	14	12,9
<b>République tchèque</b>	4,4	7	7	9,9	19,5	18,9
<b>Roumanie</b>	5,8	7	7,2	18,6	22,7	23,6
<b>Royaume-Uni</b>	5,6	7,9	7,7	15	21	20,7*
<b>Suède</b>	6,2	8	8	20,2	23,7	23,4
<b>Finlande</b>	6,4	7,7	8,2	16,5	19	19,9
<b>Belgique</b>	7	7,6	8,4	18	19,8	23,1
<b>Estonie</b>	5,5	10,2	9,3	12,1	20,9	18,0*
<b>Slovénie</b>	4,4	8,9	10,2	10,4	20,6	22,7
<b>Pologne</b>	7,1	10,1	10,4	17,2	26,5	27,4
<b>France</b>	7,8	10,2	10,8	19,3	24,7	25,5
<b>Hongrie</b>	7,8	10,9	11	19,9	28,1	27,2*
<b>Lettonie</b>	8	15	11,7	13,6	28,5	23,9*
<b>Lituanie</b>	5,3	13,4	11,8	13,3	26,7	22,3
<b>Italie</b>	6,7	10,7	12,2	21,3	35,3	40,0*
<b>Bulgarie</b>	5,6	12,3	12,9	11,9	28,1	28,6
<b>Irlande</b>	6,4	14,7	13,1	13,3	30,4	26,6
<b>Slovaquie</b>	9,6	14	14,2	19,3	34	33,6
<b>Chypre</b>	3,7	11,9	16	9	27,8	38,7
<b>Portugal</b>	8,5	15,9	16,5	20,2	37,7	38,1
<b>Croatie</b>	8,4	15,9	17,6	21,9	43	49,9
<b>Espagne</b>	11,3	25	26,4	24,6	53,2	55,7
<b>Grèce</b>	7,7	24,3	27	22,1	55,3	59,0*
<b>UE</b>	<b>7,1</b>	<b>10,5</b>	<b>10,9</b>	<b>15,8</b>	<b>23</b>	<b>23,5*</b>

\* données provisoires ; \*\* prévisions de la Commission européenne (automne 2013)

Source : Eurostat



### À propos des auteurs

**Dr. Heiner Dribbusch** dirige le département Politique conventionnelle et syndicale à l'Institut de sciences économiques et sociales (WSI) de la Fondation Hans Böckler.

**Dr. Peter Birke** est enseignant chercheur à l'Institut de recherche sociologique de l'université de Göttingen.

### Mentions légales

Fondation Friedrich Ebert |  
Département Europe centrale et orientale  
Hiroshimastr. 28 | 10785 Berlin | Allemagne

Responsable de la publication :  
Jörg Bergstermann, coordinateur des programmes dans le  
domaine syndical pour l'Europe et l'Amérique du Nord

Tél. : ++49-30-269-35-7744 | Fax : ++49-30-269-35-9250  
[www.fes.de/international/moe](http://www.fes.de/international/moe)

Commandes / contact :  
[info.moe@fes.de](mailto:info.moe@fes.de)

Les documents publiés par la Fondation Friedrich Ebert ne peuvent pas être utilisés à des fins commerciales sans l'accord écrit de la Fondation.

### Dialogue international

Le service « Dialogue international » de la Fondation Friedrich Ebert encourage le discours qualifié des partenaires en Europe, en Turquie, aux États-Unis d'Amérique, au Canada et au Japon. Nos études et nos publications traitent de questions essentielles de la politique et de l'évolution économique et sociale au niveau européen et international. Nous élaborons nos analyses, nos scénarios et nos recommandations politiques dans une perspective sociale-démocrate.

### Rapports nationaux sur les syndicats

Les programmes de coopération syndicale, qui font partie intégrante de notre activité, ont pour objectif de renforcer la représentation des intérêts des salariés dans le monde. Nous sommes convaincus que l'existence de syndicats représentatifs, forts et compétents est une condition essentielle de la justice sociale et de la démocratie sociale. Cette publication s'inscrit dans la série « Rapports nationaux sur les syndicats ». Tous les rapports nationaux et des documents sur des thèmes proches peuvent être téléchargés à l'adresse : [www.fes.de/gewerkschaften/publist-europa.php](http://www.fes.de/gewerkschaften/publist-europa.php)

Direction de projet : Jörg Bergstermann ([joerg.bergstermann@fes.de](mailto:joerg.bergstermann@fes.de))  
Administration de projet : Cindy Espig ([cindy.espig@fes.de](mailto:cindy.espig@fes.de))

Les points de vue exprimés dans cette publication ne sont pas nécessairement ceux de la Fondation Friedrich Ebert.



ISBN 978-3-86498-898-1