

Les syndicats en Allemagne : Organisation, contexte, enjeux

Heiner Dribbusch

La France et l'Allemagne se différencient à bien des égards, pas seulement par leurs traditions culinaires ou leurs systèmes gouvernementaux : elles ont aussi développé des cultures du conflit et de la grève très dissemblables. Rien d'étonnant donc à ce que les paysages syndicaux français et allemand soient marqués par des différences majeures. Les chapitres suivants donnent une rapide vue d'ensemble de l'organisation des syndicats allemands et du contexte institutionnel dans lequel ils opèrent. L'évolution des salaires et les principales caractéristiques des rapports sociaux « à l'allemande » y sont également abordées. Le propos est centré sur la Confédération des Syndicats allemands, le DGB, et ses syndicats affiliés.

1. Le DGB et ses syndicats affiliés

La confédération syndicale la plus importante est de loin le DGB (*Deutscher Gewerkschaftsbund* - Confédération des Syndicats allemands), avec 8 syndicats affiliés qui représentaient fin 2008 près de 6,4 millions de membres, soit presque 80 % des adhérents du mouvement syndical allemand (Pour un aperçu du développement des organisations syndicales hors DGB, voir le texte en annexe). Le DGB représente les intérêts généraux des syndicats qui lui sont affiliés face aux responsables politiques et aux organisations nationales, régionales et communales. Il est en outre officiellement compétent pour régler les litiges entre ses membres.

Dr. Heiner Dribbusch est chercheur à l'Institut de sciences économiques et sociales de la Fondation Hans Böckler.

En tant que confédération, le DGB est financé par les syndicats membres. Un salarié ne peut pas devenir membre du DGB : il doit adhérer à un syndicat, qui est seul habilité à encaisser sa cotisation.

Contrairement aux confédérations syndicales françaises, le DGB n'est pas un acteur de première ligne : il n'intervient pas directement dans les négociations avec les organisations patronales et les entreprises, comme celles concernant la politique tarifaire et la gestion des conflits.

Les syndicats membres du DGB

Le DGB a fixé un principe : une entreprise, un syndicat. Les huit syndicats qui le composent se considèrent comme des représentants du monde industriel auxquels peuvent adhérer tous les salariés des branches, des entreprises ou des organismes inclus dans leur périmètre de compétence. Dans l'histoire récente, les fusions et les rapprochements d'entreprises ont parfois donné naissance à de grands syndicats interbranches (cf. tableau 4 en annexe).

La délimitation des domaines de compétence a parfois donné lieu ces dernières années à des conflits entre syndicats membres du DGB, comme dans les technologies de l'information, le secteur de l'énergie ou le transport ferroviaire.

Orientation politique

Les syndicats membres du DGB se considèrent comme des syndicats unitaires. Ils ne sont pas liés aux partis politiques même s'ils furent dans leur histoire particulièrement

proches des sociaux-démocrates allemands du SPD. Aujourd'hui encore, le président du DGB Michael Sommer est membre du SPD, comme pratiquement tous ses homologues. Le président de ver.di, membre du parti écologiste BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, fait exception. Les rapports entre le DGB et le SPD ont toutefois beaucoup changé ces dix dernières années. La politique sociale de la coalition rouge-verte dirigée par Gerhard Schröder, caractérisée à partir de 2002 par des coupes sombres dans le régime d'assurance-chômage et des mesures concrètes en faveur du développement des emplois faiblement rémunérés, a rencontré l'opposition des syndicats et conduisit à un certain éloignement entre les deux organisations. Ce fut l'une des raisons de la scission du SPD qui donna naissance au nouveau parti DIE LINKE („La Gauche“). Une minorité non négligeable de syndiqués, notamment chez ver.di et IG Metall, le soutiennent activement.

Evolution des effectifs

Les syndicats affiliés au DGB ont perdu de nombreux adhérents ces dernières années (cf. illustration 5 en annexe). Pendant une courte période, leur nombre avait grimpé en flèche suite à l'adhésion au DGB de la plupart des adhérents de l'ancienne confédération syndicale est-allemande FDGB en 1990-91. Peu après, la chute fut elle aussi très rapide, suite aux restructurations économiques et à la désindustrialisation des Länder de l'Est.

S'y est ajoutée, à l'Est comme à l'Ouest, la disparition de nombreux emplois dus aux politiques de rationalisation, de restructuration et de délocalisation des industries traditionnelles où le taux de syndicalisation était important. Des difficultés spécifiques sont apparues dans les secteurs du bâtiment et du transport ferroviaire privatisé. En outre, les syndicats ont encore aujourd'hui beaucoup de mal à conquérir de nouveaux adhérents dans les services privés, où de nouveaux emplois furent créés.

20 % environ des adhérents des syndicats affiliés au DGB sont des retraités et 7 % environ sont des chômeurs. 473 000 sont fonctionnaires et donc protégés contre le licenciement. Leur rémunération et leur temps de travail sont fixés par une loi votée au Parlement, sans négociation collective. Ils n'ont pas le droit de grève.

Une syndicalisation en perte de vitesse

En Allemagne, c'est toujours dans la métallurgie et l'industrie électrotechnique que l'on observe les plus forts taux de syndicalisation – en particulier dans les grandes firmes automobiles. On relève également des taux de syndicalisation très élevés dans le secteur aujourd'hui relativement restreint de la sidérurgie, dans une partie des services publics et dans le secteur de la poste et des chemins de fer, qui étaient auparavant publics. Dans la chimie et le bâtiment, l'implantation des syndicats est très variable. Les entreprises nouvellement créées du solaire et de l'éolien ne comptent quant à elles quasiment aucun personnel syndiqué.

Tableau 1: Evolution des effectifs du DGB

Syndicat	2008	2004	Ecart 2004-2008	Pourcentage de femmes en 2008
IG Metall	2.300.563	2.425.005	-5,1	17,70%
Ver.di	2.180.229	2.464.510	-11,5	49,90%
IG BCE	713.253	770.582	-7,4	19,30%
IG Bau	351.723	424.808	-17,2	18,50%
Transnet	227.690	270.221	-15,7	21,40%
GEW	248.793	254.673	-2,3	69,60%
NGG	205.795	225.328	-8,7	39,80%
GdP	167.923	177.910	-5,6	21,50%
Totalité du DGB	6.371.475	7.013.037	-9,1	32,00%

Remarque: le nombre des membres inclut les chômeurs et les retraités.
Source: DGB, calculs propres

Dans les services publics, les transports communs et le traitement des déchets étaient traditionnellement des bastions syndicaux, comme les chemins de fer et la poste. Suite aux privatisations et à la libéralisation des services publics, de nouveaux prestataires privés ont fait leur apparition dans tous ces secteurs. Les syndicats ont du mal à s'y implanter. Dans le domaine des services privés, le commerce de détail affiche des effectifs syndiqués particulièrement nombreux mais leur répartition est tellement éclatée que le taux de syndicalisation global de la branche est relativement faible. Cela vaut également pour les banques et les assurances. Le taux de syndicalisation est faible dans l'hôtellerie, la restauration et les services de gardiennage et de surveillance et très faible dans l'artisanat.

D'une manière générale, on peut dire que les syndicats ont la tâche moins difficile dans les grandes sociétés ; en revanche, s'implanter dans les petites entreprises est un véritable parcours du combattant. Il est particulièrement ardu d'y créer des comités d'entreprise ; or l'absence de comité d'entreprise est généralement synonyme de faible taux de syndicalisation. La précarisation croissante de l'emploi pénalise elle aussi les syndicats : beaucoup de salariés ne sont plus engagés qu'en CDD ou en intérim. Les amener à se syndiquer est un exercice particulièrement difficile. Beaucoup d'entreprises, surtout lorsqu'elles ont été nouvellement créées, suivent en outre une stratégie ciblée d'évincement des syndicats.

En Allemagne, l'adhésion à un syndicat débouche beaucoup plus rarement qu'en France sur une activité militante. Il est tout à fait courant de se syndiquer sans avoir l'intention de devenir un acteur syndical. Les enquêtes montrent que l'adhésion à un syndicat est principalement motivée par le soutien en cas de conflit sur le lieu de travail et l'amélioration des conditions de travail et de rémunération. Le conseil juridique personnalisé et la représentation en justice sur les questions de droit social et de droit du travail, mais aussi le versement d'indemnités en cas de grève sont des missions syndicales centrales.

Les grands syndicats comme IG Metall et ver.di se sont donné beaucoup de mal ces dernières années pour endiguer l'érosion du nombre d'adhérents par des efforts ciblés de recrutement. Ils ont d'ailleurs réussi à la ralen-

tir fortement dans certains secteurs d'activité, voire même à la stopper. Mais la crise a fait de 2009 une nouvelle année difficile. Reste à savoir comment le marché du travail évoluera en 2010.

Le financement

Les syndicats affiliés au DGB sont exclusivement financés par les cotisations des membres et les revenus patrimoniaux. Ils ne perçoivent ni aide de l'Etat ni subvention publique. L'appareil, le personnel administratif et les intervenants non bénévoles doivent être rémunérés par les syndicats.

La plupart des syndicats du DGB ont fixé la cotisation mensuelle à 1% du salaire brut mensuel. Elle est généralement prélevée sur le compte de l'intéressé et peut être dans certains cas ajustée automatiquement lors d'une augmentation. Toute baisse du nombre d'adhérents compromet la bonne santé financière des syndicats et peut même dans le pire des cas les obliger à licencier.

2. Le système des conventions collectives et l'évolution des salaires

En Allemagne, seuls les syndicats sont habilités à négocier des conventions collectives avec des organisations patronales ou des entreprises. Les syndicats du DGB en signent la très grande majorité.

Le système allemand des conventions collectives se caractérise par le poids dominant des conventions collectives de branche. Elles s'appliquent totalement ou partiellement à une branche donnée, à l'échelon régional ou national, et concernent toutes les entreprises dont les dirigeants appartiennent à l'association patronale signataire. Le principe d'autonomie tarifaire joue ici un rôle important : il prévoit que les conventions collectives peuvent être conclues sans intervention du gouvernement ou de l'Etat.

Le gouvernement fédéral n'intervient directement que dans les négociations tarifaires intéressant la fonction publique nationale en négociant avec les syndicats du secteur public.

Les seules obligations fixées par la loi sont le plafonnement du temps de travail quotidien à 10h (avec possibilité de dérogation) et l'octroi de 4 semaines de congés minimum. Le temps de travail annuel, la durée des

congés annuels et la rémunération sont eux soumis à la négociation et non déterminés par l'Etat.

Pas de salaire minimum légal

Il n'existe pas à l'heure actuelle de salaire minimum légal ou d'équivalent du SMIC en Allemagne. Pendant des décennies, la plupart des syndicats du DGB étaient d'ailleurs hostiles à l'idée d'un salaire minimum légal, considérée comme une entrave au principe d'autonomie tarifaire. Mais l'extension du secteur des bas salaires a provoqué un revirement : depuis quelques années, le DGB demande la création d'un salaire minimum légal de 7,50 euros de l'heure. Les associations patronales y sont totalement opposées. Il peut arriver, dans des conditions bien précises et limitées, qu'une convention collective soit déclarée contraignante pour tous. Cela signifie qu'elle peut s'appliquer à des entreprises non rattachées aux associations patronales signataires. C'est toutefois très exceptionnel.

Dans un très petit nombre de branches seulement – principalement le bâtiment et le nettoyage industriel – les partenaires sociaux

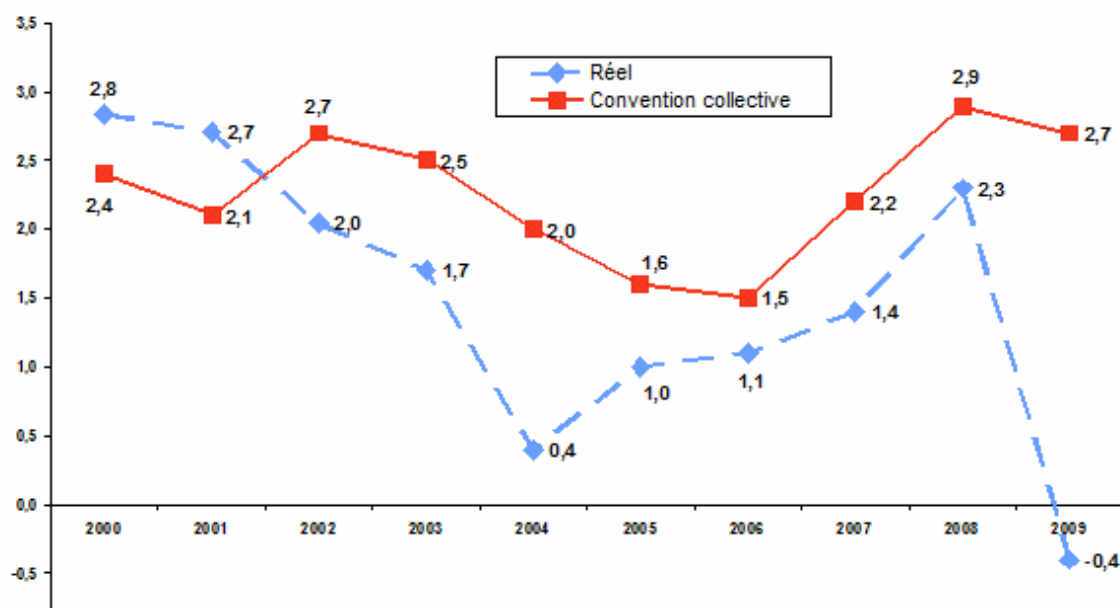
ont négocié un salaire minimum obligatoire pour tous, autrement dit pour toutes les entreprises et leurs salariés.

L'évolution des salaires

Au cours des dix dernières années, les syndicats allemands n'ont pu obtenir en moyenne que des augmentations de salaires modérées. On observe même à partir de 2002 une dérive des salaires à la baisse, ce qui signifie que l'augmentation réelle des salaires est inférieure à la hausse moyenne des rémunérations fixée dans les conventions collectives (cf. illustration 1).

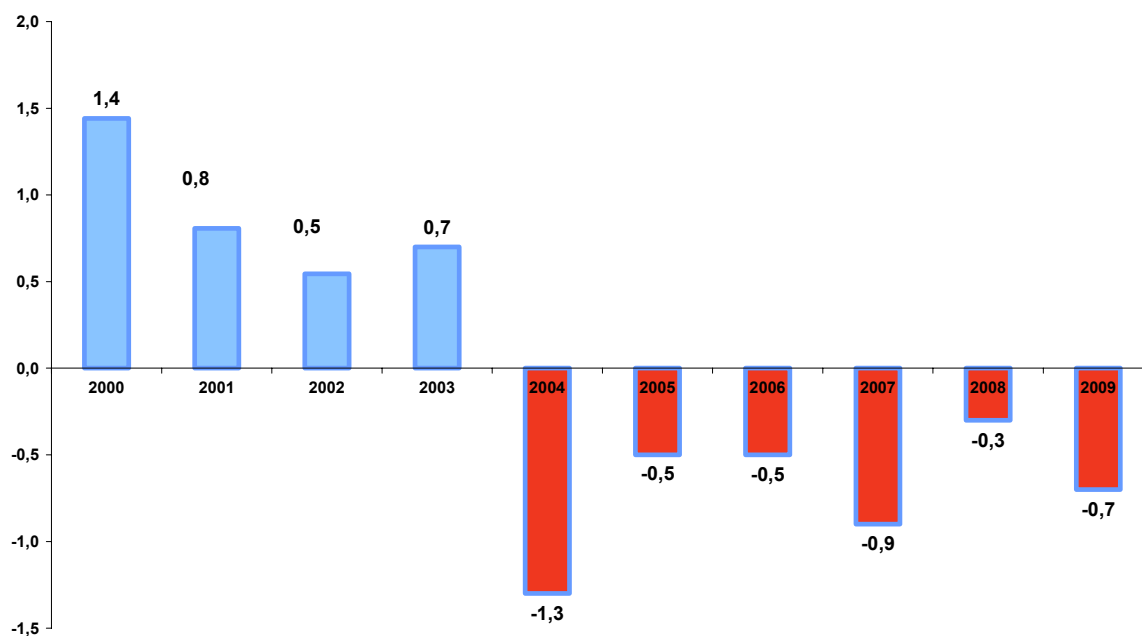
En tenant compte de l'évolution des prix, on observe que l'inflation n'est plus compensée depuis 2004. Les salaires réels ont donc baissé (cf. illustration 2). La comparaison avec d'autres pays aboutit au même résultat : une étude comparant l'évolution du salaire brut réel moyen dans les pays de l'UE entre 2000 et 2009 montre en effet que la rémunération brute des salariés n'a augmenté que de 1,3 % en dix ans en Allemagne alors qu'elle augmentait de 7,9 % en moyenne dans l'Europe des 27 et de 8,9 % en France (cf. illustration 3).

Illustration 1: Evolution des salaires négociés et réels, 2000 – 2009



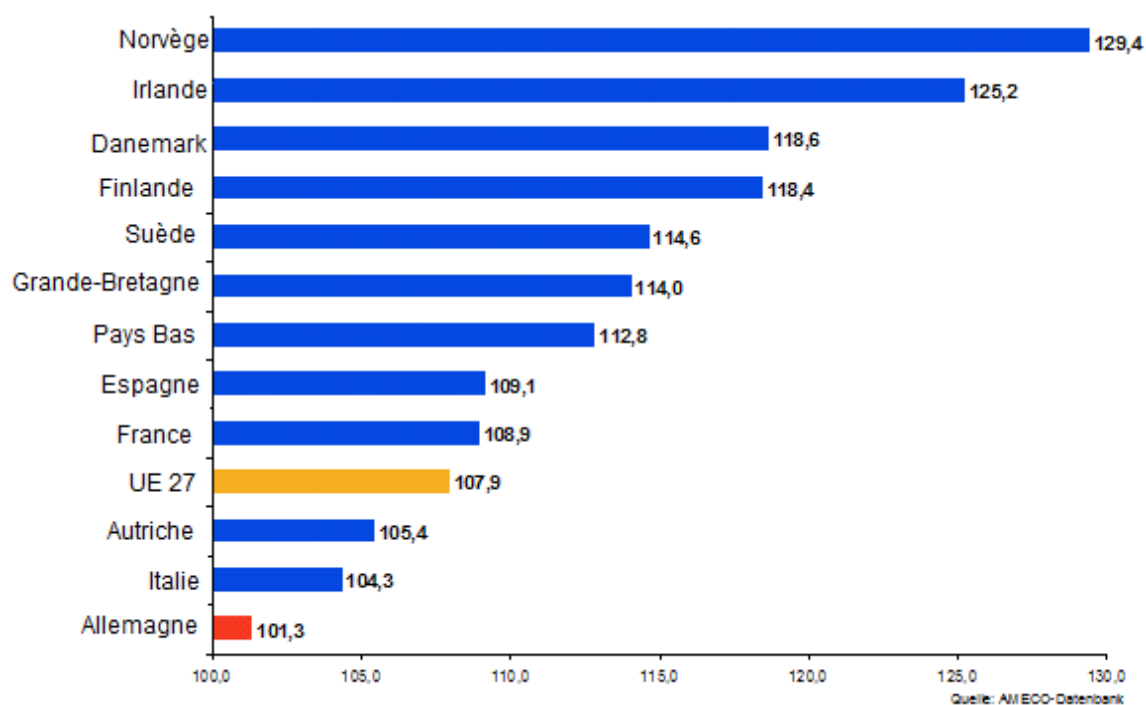
Source : Archives conventions collectives WSI; destatis; calculs propres

Illustration 2: Augmentation des salaires réels 2000 - 2009, corrigée de l'évolution des prix.



Source : archives conventions collectives WSI ; destatis ; calculs propres

Illustration 3: Augmentation des rémunérations réelles des travailleurs entre 2000 et 2009, UE (indexation : 2000 = 100)



Remarque : part patronale versée aux régimes sociaux incluse. 2009 : estimation
Source : Base de données AMECO

Pourquoi les salaires réels baissent-ils ?

Les raisons de ce recul sont diverses. Tout d'abord, les conventions collectives sont loin de s'appliquer à l'ensemble des salariés (cf. tableau 2). C'est une différence importante par rapport à la France, où les conventions collectives sont généralement d'application universelle obligatoire et incluent donc toutes les entreprises d'une même branche

Le fait qu'il n'existe pas de salaire minimum en Allemagne a ici un impact particulièrement négatif. En France par exemple, la dernière augmentation du SMIC, en juillet 2008, a été de 3,2 % et a entraîné le relèvement

automatique des salaires les plus bas de toutes les conventions collectives ; en Allemagne, les salaires les plus faibles ne bénéficient d'aucun filet de sécurité comparable. Dans les activités de service privées où les salaires sont particulièrement bas, les syndicats ont par ailleurs du mal à se faire entendre.

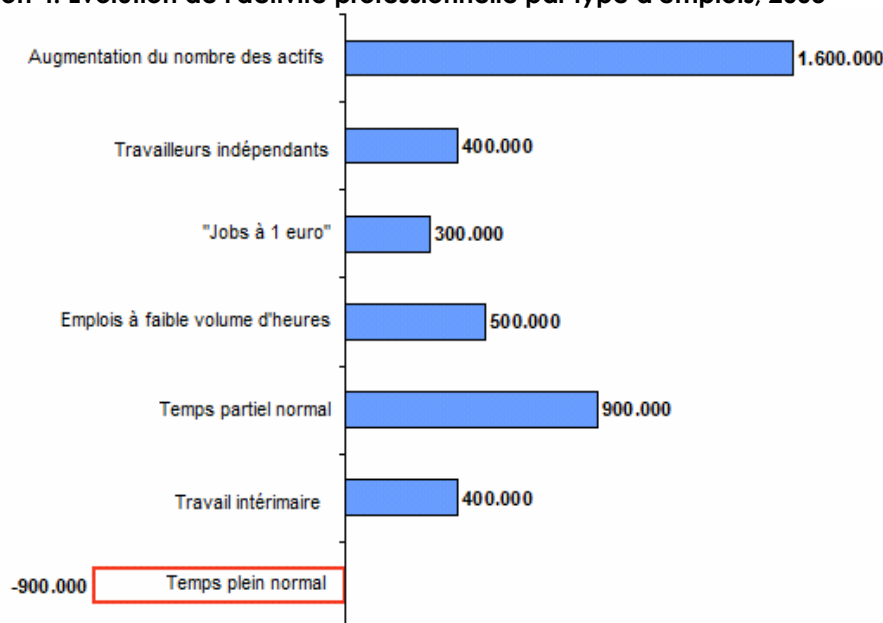
Un autre facteur a contribué ces dernières années à l'évolution négative des salaires réels en Allemagne : le remplacement du travail à temps plein par des emplois à temps partiel (cf. illustration 4).

Tableau 2: Application des conventions collectives en Allemagne de l'Ouest et de l'Est en 2008 ; 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
Entreprises	35	21	3	4	63 (42)	75 (39)
Salariés	55	40	8	12	37 (52)	48 (48)

Source : Panel entreprises IAB 2008

Illustration 4: Evolution de l'activité professionnelle par type d'emplois, 2003



Source : Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (Institut de recherche sur le marché du travail et l'emploi – IAB), arrondi à 100.000

En Allemagne, cette évolution structurelle de l'emploi est le fruit d'une volonté politique et a été soutenue par diverses mesures fiscales et sociales. Les emplois dits „à temps très réduits" se sont multipliés, notamment les *minijobs* dont le salaire ne peut excéder 400 euros par mois. A ceci s'ajoute la déréglementation quasi totale du secteur de l'intérim depuis 2002, qui a entraîné une explosion de ce type d'emplois généralement peu rémunérés. 300 000 personnes occupent par ailleurs des emplois „à 1 euro" („*Ein-Euro-Jobs*") et ne perçoivent donc qu'un euro à deux euros cinquante de l'heure en plus du minimum social. Ces emplois ne sont pas considérés officiellement comme des activités régulières. La forte augmentation du nombre de travailleurs indépendants cache souvent, elle aussi, des conditions de vie plutôt précaires. Les chômeurs sont aujourd'hui contraints d'accepter n'importe quel emploi, même ceux dont la rémunération est de 30% inférieure au montant prévu par les conventions collectives.

Tout cela a conduit entre 1995 et 2007 à une augmentation de près de 50 % du nombre d'actifs payés au maximum 2/3 du salaire moyen ; ils sont aujourd'hui 6,5 millions. En 2007, 5,1 millions de personnes travaillaient pour moins de 8 euros de l'heure ; parmi elles, 2,2 millions gagnaient même moins de 6 euros de l'heure.

En 2009 enfin, la très forte augmentation du chômage partiel s'est particulièrement fait sentir sur les salaires réels. Contrairement aux changements évoqués plus haut, celle-ci a toutefois été soutenue par les syndicats pour éviter des licenciements massifs dus à la crise.

3. L'évolution de la cogestion

En Allemagne, les relations sociales sont très marquées par la cogestion, exercée d'une part par l'intermédiaire des comités d'entreprise et de l'autre au sein des conseils de surveillance des grandes sociétés de capitaux.

Le comité d'entreprise

Le comité d'entreprise est un organe élu en charge des intérêts de l'ensemble des salariés d'une entreprise et non une instance syndicale. La coopération entre le comité d'entreprise et les syndicats représentés dans

l'entreprise est expressément garantie par la loi. Toute entreprise comptant au moins 5 salariés peut se doter d'un comité d'entreprise, élu par l'ensemble du personnel. Les cadres dirigeants et les membres de la direction ne sont pas représentés au comité d'entreprise. Peut postuler à la fonction de délégué du personnel tout salarié majeur ayant au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise. Les syndicats qui y sont représentés peuvent proposer des candidats, mais des listes „hors syndicats" peuvent aussi être présentées. Le nombre maximum de signatures requises est fixé à 50. La taille du comité d'entreprise est proportionnelle aux effectifs. Dans les entreprises de plus de 200 salariés, un membre du comité d'entreprise peut être totalement déchargé de son activité professionnelle.

Les délégués du personnel bénéficient de divers droits d'information (embauche et classification professionnelle par exemple), de consultation (lors de restructurations par exemple) et de codécision (début et de fin des horaires de travail par exemple). Le comité d'entreprise peut contester des licenciements, ce qui ne suffit toutefois pas à les faire annuler. Il ne peut ni mener de négociations tarifaires ni appeler à la grève et ne peut signer d'accords d'entreprise que s'ils sont conformes aux conventions collectives.

Les comités d'entreprise ne sont pas obligatoires. Dans les entreprises qui n'en ont pas, les syndicats ont un droit d'initiative en vue de leur création. Le souhait de créer un comité d'entreprise est souvent source de conflit. Certaines sociétés, notamment dans les services privés, mettent tout en oeuvre pour l'éviter – un exemple connu en la matière est celui de Lidl, dans la grande distribution.

10 % seulement des entreprises de 5 personnes ou plus ont un comité d'entreprise – mais elles représentent 45 % des salariés. Dans les Länder de l'Ouest, 90 % des entreprises de plus de 500 personnes ont un comité d'entreprise. Dans les Länder de l'Est, elles sont 85 % (cf. tableau 3).

Tableau 3: Comités d'entreprise par branche, année 2007 :
Pourcentage d'entreprises et de salariés disposant d'un comité d'entreprise

Branche	Entreprises disposant d'un comité d'entreprise	Salariés d'entreprises disposant d'un comité d'entreprise
Mines/énergie	46	89
Biens d'équipement	22	74
Biens d'investissement	14	70
Biens de consommation	14	50
Bâtiment	3	18
Commerce	10	31
Transport et communication	18	46
Crédit/Assurance	41	80
Services aux entreprises	9	32
Autres services	7	35
Total	10	45

Remarque : entreprises du secteur privé comptant au moins 5 salariés, hors agriculture et organisations à but non lucratif.

Source : panel d'entreprises IAB 2007

73 % environ des membres de comités d'entreprise sont affiliés à un syndicat du DGB, 3 % à d'autres syndicats et 24 % environ ne sont pas syndiqués (analyse des élections aux comités d'entreprises en 2006 à la demande de la Fondation Hans Böckler).

Les membres du comité d'entreprise sont très protégés contre le licenciement ; le comité d'entreprise est ainsi devenu dans les faits une partie du fondement institutionnel de la présence syndicale dans l'entreprise. En règle générale, les syndicats ne sont fortement représentés que là où existent des comités d'entreprise dominés par des syndicats majoritaires.

Le comité d'entreprise a son pendant dans la fonction publique avec le comité du personnel, dont les droits sont un peu différents.

La cogestion dans l'entreprise

L'activité des comités d'entreprise n'est pas la seule forme de cogestion : dans les sociétés de capitaux de plus de 500 salariés, un tiers des sièges au conseil de surveillance revient aux représentants des salariés et des syndicats. A partir de 2000 employés, la cogestion est dite „paritaire“ ; employeur et employés désignent le même nombre de représentants au conseil de surveillance. Les salariés peuvent aussi bien élire des représentants internes à l'entreprise que des représentants syndicaux extérieurs, dans une proportion

donnée. Les représentants des employeurs désignent le président du conseil de surveillance et disposent d'une voix supplémentaire prépondérante en cas de conflit. En 2008, 694 entreprises étaient encore gérées selon ce principe de cogestion paritaire. S'y ajoutent 30 entreprises minières et sidérurgiques auxquelles s'applique un régime de cogestion paritaire spécifique prévoyant des droits de cogestion légèrement plus étendus.

4. Un droit de grève restrictif

La République fédérale dispose d'un droit de grève relativement restrictif que la jurisprudence du Tribunal fédéral du travail, le *Bundesarbeitsgericht*, a précisé dans une succession d'arrêts. Contrairement à ce qui existe en France, le droit de grève n'est pas individuel mais appartient exclusivement aux syndicats. Seules les cessations de travail qui répondent à un appel des syndicats sont admises aux yeux de la loi. Les délégués du personnel ne peuvent pas ouvertement appeler à la grève. En outre, celle-ci n'est autorisée qu'en vue de la signature d'une convention collective. En cas de doute sur le champ d'application de cette négociation collective, les tribunaux sont appelés à trancher. La jurisprudence la plus récente stipule ainsi qu'une grève destinée à obtenir une convention collective réglementant les conséquences de licenciements de masse et de fermetures d'entreprises est certes

licite, mais ne précise pas si la mesure elle-même peut faire l'objet d'une grève. Les grèves de solidarité et de soutien sont permises à certaines conditions. Le respect de la paix sociale est obligatoire pendant toute la durée de validité d'une convention collective - en d'autres termes : la grève est interdite. Le droit actuel interdit aux fonctionnaires de faire grève. Cela vaut pour la grande majorité des enseignants, la police et une très grande partie de l'administration. Avant les privatisations, beaucoup d'employés des chemins de fer et de la poste étaient soumis à la même interdiction du fait de leur statut de fonctionnaires. Les syndicats du DGB dénoncent cette règle ; en revanche, le syndicat des fonctionnaires *Beamtenbund* déclare expressément ne pas souhaiter obtenir le droit de grève.

En cas de conflit, les entreprises et les organisations patronales sont autorisées, dans certaines limites, à recourir au lock-out.

Contrairement à ce qui se passe en France, les travailleurs syndiqués en grève ou en situation de lock-out perçoivent généralement un soutien financier non négligeable de la part de leur syndicat. Pour un temps de travail habituel de huit heures, le syndicat des services ver.di verse par exemple 2,5 fois le montant de la cotisation mensuelle par jour de grève.

D'après l'interprétation générale des textes de loi, les grèves générales ou politiques comme celles de 1995 dans les services publics français ne sont pas légales. Cela vaut par principe pour toutes les grèves dirigées contre des mesures gouvernementales ou contre les textes en vigueur. Les syndicats qui appellent à des grèves non licites ont une obligation de dédommagement. Depuis quelques années, les syndicats du DGB ont repris leur débat sur l'opportunité de lutter pour l'obtention d'un droit à la grève politique.

L'une des principales caractéristiques du mouvement syndical allemand est son grand souci du respect de la loi. Les syndicats du DGB se considèrent comme des garants de la paix sociale et les grèves ne se déroulent généralement que dans le cadre étroit de la légalité. On se souvient par ailleurs que dès les années cinquante des tribunaux allemands avaient condamné des syndicats, suite à des grèves illicites, au paiement de dommages et intérêts parfois élevés. Les syndicats sont opposés à toute forme de

violence. Même les barrages de rues sont extrêmement rares. Les grèves n'entraînent de troubles avec la police que dans des cas exceptionnels et les manifestations syndicales quasiment jamais.

Dans l'histoire de l'Allemagne, ce sont la métallurgie et l'électrotechnique qui ont connu le plus de grèves - et non la fonction publique. Toutefois, on assiste depuis quelques années à la multiplication des grèves, parfois assez longues, dans les services aussi bien publics que privés - ainsi que dans les secteurs de la santé et des chemins de fer.

La forme de grève syndicale la plus répandue est la grève dite „d'avertissement“. Elle consiste en des cessations de travail de courte durée destinées à démontrer à l'employeur la détermination des travailleurs. Dans la fonction publique et la métallurgie, les syndicats peuvent ainsi parfois mobiliser des centaines de milliers de personnes. La grève est considérée en principe comme un ultime recours dont il n'est fait usage qu'après l'échec total des négociations.

Les comités d'entreprise se saisissent et règlent de nombreux conflits qui, en France, auraient débouché sur des grèves. Des cessations de travail non officielles peuvent malgré tout se produire, généralement sous forme de réunions d'information collectives. Les grèves „sauvages“, sans accord des syndicats, sont toutefois rares.

5. Partenariat social et contre-pouvoir

Après la Deuxième Guerre mondiale s'est construit en Allemagne de l'Ouest, dans le contexte de la guerre froide, le modèle dit du „partenariat social“. Ce modèle repose sur l'idée qu'il existe certes entre les entreprises et les syndicats des avis divergents sur différentes questions comme le niveau des salaires ou le temps de travail, mais qu'ils ont au fond le même intérêt à ce que l'entreprise soit concurrentielle. La réussite économique de l'Allemagne d'après-guerre, avec des bénéfices en hausse pour les entreprises mais aussi une prospérité générale nettement accrue, a assuré au modèle du partenariat social une grande popularité auprès des syndicats et des travailleurs. L'extension des avantages fournis par l'Etat-providence est venue se conjuguer harmonieusement au *Klassenkompromiss* („compromis de classes“) de l'après-guerre.

Dans le même temps, l'adoption des lois relatives aux comités d'entreprise et à la cogestion a instauré un cadre institutionnel favorable à la pratique du partenariat social. La cogestion via les comités d'entreprise tout comme au sein des conseils de surveillance a encouragé de diverses façons l'émergence d'une culture des relations industrielles essentiellement fondée sur la négociation et la coopération. Les conflits sont généralement „institutionnalisés“, autrement dit soumis à la négociation entre le comité d'entreprise et la direction ou orientés vers la voie juridique.

Hier et encore aujourd'hui, la notion de contre-pouvoir syndical est présente chez les syndicats du DGB et vient selon les cas concurrencer ou compléter l'idée de partenariat social. Elle souligne les divergences d'intérêt fondamentales entre le capital et les travailleurs. Les syndicats tendent à adopter une position réformatrice ou contestatrice en fonction du contexte. La diversité des traditions syndicales, l'orientation politique des dirigeants syndicaux et le rapport de forces entre certains syndicats et certaines sociétés pèsent eux aussi fortement dans la balance.

Le milieu des années quatre-vingt-dix, un tournant

Le compromis social de l'après-guerre a commencé à se fissurer dès le milieu des années quatre-vingt et a été systématiquement remis en question par les entreprises à chaque évolution du contexte international et des conditions de la concurrence transnationale.

Après un boom de courte durée suite à la réunification, la République fédérale désormais élargie a sombré dans la crise. La confrontation entre les blocs était terminée et la récession économique allait se doubler d'une internationalisation de plus en plus rapide de l'économie ainsi que d'une concurrence nouvelle pour attirer les investisseurs. Dans la deuxième moitié des années quatre-vingt-dix, les organisations patronales réussirent à imposer un „tournant“ en matière de politique tarifaire qui traduisait une pression concurrentielle d'un genre nouveau et une plus grande confiance en soi des entreprises. L'objectif était de forcer une révision en profondeur de la réglemen-

tation des conditions de travail et de rémunération en arguant de l'évolution du contexte concurrentiel. Il s'agissait essentiellement d'allonger le temps de travail hebdomadaire, de mettre en œuvre toutes sortes de mesures d'assouplissement et de baisser les primes et les salaires. Dans les entreprises, cette politique s'est accompagnée d'une succession de programmes de réduction des coûts, d'externalisations, de fermetures de sites et de délocalisations annoncées ou réelles. Les dirigeants devinrent de moins en moins disposés à l'égard des syndicats ou des comités d'entreprise. IG Metall parle d'„érosion du partenariat social“.

Le même processus s'est déroulé dans la fonction publique. Les mesures de libéralisation et de privatisation encouragées par tous les gouvernements allemands ont bouleversé le secteur public de façon fondamentale. S'est ajoutée à cela une politique fiscale coûteuse pour le budget de l'Etat qui entraîna également de nombreuses suppressions d'emplois et des mesures d'allongement du temps de travail et de réduction des coûts salariaux. Ces évolutions ont notamment provoqué l'émergence, dans ce qui était autrefois le secteur public, d'un climat contestataire. Le paysage tarifaire autrefois unitaire est aujourd'hui largement éclaté et recèle un potentiel de conflit plus important. Ce processus n'est pas encore arrivé à son terme et la crise économique mondiale a encore enclenché des dynamiques nouvelles. Alors que les syndicats sont appelés à la rescousse tandis que les entreprises en difficulté réclament à l'Etat une aide financière temporaire, on leur demande, au sein de l'entreprise et lors des négociations tarifaires, de faire des concessions et de réduire leurs revendications salariales. Face à la crise, IG BCE et IG Metall misent, avec des accents différents, sur une action de l'Etat en faveur des branches qu'ils représentent. Le syndicat des services ver.di réclame un grand programme en faveur des services publics soutenu par des plans de relance conséquents.

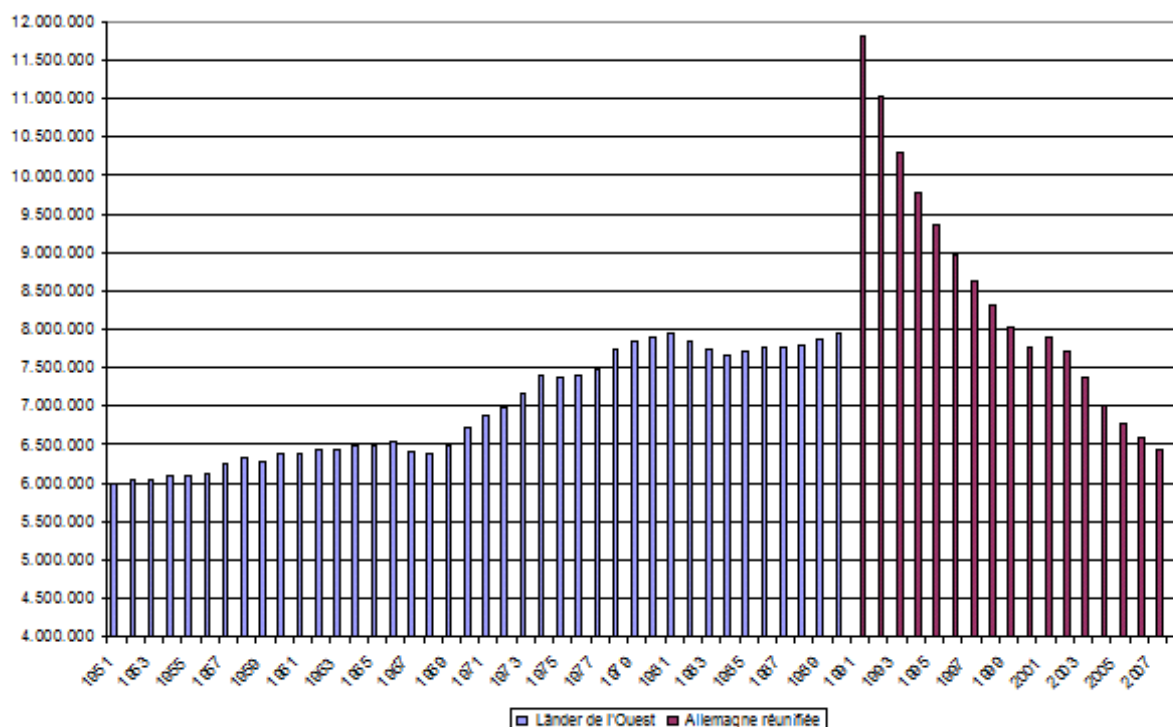
6. Annexe

Tableau 4: Les syndicats membres du DGB

Syndicat	Principales branches
Industriegewerkschaft Metall (IG Metall)	Métallurgie, électrotechnique, sidérurgie, textile/habillement, nettoyage textile, travail du bois, automobile, électricité, menuiserie, plomberie, etc.
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)	Services publics, commerce, banques et assurances, santé, transports, activités portuaires, médias, services sociaux et éducatifs, imprimerie, services privés, pompiers, etc.
Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE)	Chimie, pharmacie, mines, fournisseurs d'énergie, etc.
Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU)	Bâtiment, nettoyage industriel, agriculture
TRANSNET Gewerkschaft GdED (TRANSNET)	Chemin de fer, transport par rail
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)	Enseignement, éducation, enseignement supérieur
Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG)	Industrie agro-alimentaire, meunerie, hôtellerie, restauration
Gewerkschaft der Polizei (GdP)	Police

Source : WSI

Illustration 5 : Evolution des effectifs du DGB de 1951 à 2008, (RFA jusqu'en 1990, ensuite Allemagne réunifiée)



Source : DGB

Autres syndicats, hors DGB

Le Beamtenbund (syndicat de la fonction publique)

La 2ème principale confédération syndicale allemande est le **dbb, Beamtenbund und Tarifunion** (confédération des fonctionnaires et union tarifaire). Il fédère près de 40 syndicats et associations spécialisés de dimension nationale qui représentaient fin 2008 quelque 1,28 millions de membres, dont 920 000 fonctionnaires - exclus, comme mentionné plus haut, des négociations tarifaires et du droit de grève. Les rémunérations et les conditions de travail des 360 000 membres non fonctionnaires du dbb sont défendues par le **dbb Tarifunion**. Contrairement aux syndicats du DGB, le dbb a enregistré ces dernières années une légère augmentation de ses effectifs et compte environ 200 000 adhérents de plus qu'en 2003.

Le dbb se conçoit lui aussi comme une confédération syndicale indépendante des partis politiques, mais entretient traditionnellement de bonnes relations avec l'Union Chrétienne-démocrate allemande (CDU). Le président du dbb, Peter Heesen, est membre de la CDU.

Le dbb Tarifunion, ver.di et d'autres syndicats affiliés au DGB ont constitué un groupe de négociation commun pour le secteur des services publics. Dans d'autres domaines d'activité, il existe au contraire une forte concurrence entre le dbb et les syndicats du DGB en matière de politique tarifaire. Dans le secteur des chemins de fer, le syndicat TRANSNET, affilié au DGB, et le syndicat des transports *Verkehrsgewerkschaft GdBA*, affilié au dbb, ont décidé d'engager une procédure de fusion. Ils sont tous deux en concurrence avec le GDL (*Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer*), autre syndicat du dbb, qui représente les conducteurs de trains et compte environ 34 000 membres.

La CGB

La troisième confédération syndicale allemande, de loin la plus petite, est la CGB (**Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands** – Union syndicale chrétienne allemande). Elle regroupe 16 syndicats et déclare compter 278 000 membres. Contrairement aux deux autres confédérations, la CGB se considère comme un **syndicat confessionnel** axé sur les valeurs chrétiennes.

Seule une partie des syndicats qui y sont affiliés mènent une politique tarifaire autonome.

Les syndicats de la CGB ne seraient pas vraiment en mesure de mener une grève, dans quelque secteur que ce soit. Pour les entreprises, ils présentent l'intérêt de pouvoir signer des conventions collectives qui révisent à la baisse les conditions de travail et de rémunération négociées avec les syndicats du DGB. Ce n'est toutefois possible que lorsque ceux-ci sont trop faibles pour pouvoir imposer leurs propres conventions collectives. En matière de politique tarifaire, c'est surtout dans certaines branches de l'artisanat, des services et dans l'intérim que les syndicats de la CGB et du DGB sont en concurrence.

Si la CGB se considère également comme une organisation indépendante des partis, elle est politiquement proche des partis chrétiens-démocrates. Son président, Matthäus Strebl, est député de l'Union Chrétienne Sociale (CSU) au Bundestag. Toutefois, la majorité des membres syndiqués des Unions chrétiennes CDU et CSU sont adhérents aux syndicats du DGB.

Les syndicats du DGB combattent la CGB, qu'ils considèrent comme un adversaire.

Les syndicats hors confédérations

Il existe enfin toute une série de syndicats qui ne représentent généralement que certaines catégories professionnelles et n'appartiennent à aucune des trois confédérations. Le WSI estime à 270 000 le total de leurs adhérents. Les plus importants en termes de politique tarifaire sont :

- le **Marburger Bund (MB) – Verband der angestellten und beamteten Ärztinnen und Ärzte Deutschlands** (Marburger Bund - Union des médecins salariés et fonctionnaires d'Allemagne). Avec quelque 108 000 membres, c'est de loin la plus grande organisation de médecins non libéraux. Jusqu'en 2005, ce syndicat participait systématiquement aux négociations collectives intéressant les établissements hospitaliers au côté des syndicats concernés du DGB. Depuis, MB négocie séparément et a imposé en 2006, après des grèves spectaculaires, plusieurs conventions collectives applicables au personnel médical hospitalier.

- Le **Deutscher Journalisten-Verband (DJV)** (Fédération allemande des journalistes) est le plus grand syndicat des journalistes de presse et d'édition. Il compte environ 38 000 membres. Il est en concurrence avec la **Deutsche Journalistinnen- und Journalisten-Union (dju)** (Union allemande des journalistes) qui, avec 21 000 adhérents, est rattachée à ver.di. DJV et dju ne sont pas en mesure de s'imposer chacun de leur côté et négocient par conséquent ensemble les conditions de travail et de rémunération des journalistes.

- La **Vereinigung Cockpit (VC)** (Association Cockpit) est, avec près de 8 200 membres, le principal syndicat de pilotes de ligne. Elle a imposé son statut de négociateur en 2001, avec une grève qui a affecté la plus grande compagnie aérienne allemande.

Informations complémentaires :

Ouvrages à consulter :

- Bispinck, Reinhard/Dribbusch, Heiner 2008: Tarifkonkurrenz der Gewerkschaften zwischen Über- und Unterbietung, in: *Sozialer Fortschritt* Vol 57 (6), S. 153-163.
- Bispinck, Reinhard/Schulten, Thorsten (Hrsg.) 2009: Zukunft der Tarifautonomie. 60 Jahre Tarifvertragsgesetz: Bilanz und Ausblick. Hamburg: VSA
- Dribbusch, Heiner 2009: 60 Jahre Arbeitskampf in der Bundesrepublik – ein Überblick, in: Bispinck, R./Schulten, Th., *Zukunft der Tarifautonomie*, Hamburg: VSA
- Dribbusch, Heiner 2009: Konkurrierende Tarifpolitik: Herausforderung für DGB-Gewerkschaften, in: *WSI-Mitteilungen*, Vol. 62 (4), S. 193-200.
- Dribbusch, Heiner 2009: Streik-Bewegungen, in: *Forschungsjournal Neue Soziale Bewegungen*, Vol. 22, H. 4
- WSI(Hrsg.) 2009: *WSI-Tarifhandbuch* 2009, Köln: Bund-Verlag

Liens internet :

www.boeckler.de
www.tarifarchiv.de

Autres articles de la FES Paris à télécharger sur le site

<http://www.fesparis.org/publications.php>

[Une politique européenne des revenus pour plus de croissance et de justice](#), de Michael Dauderstädt, juin 2009

[Energie nucléaire - abandon ou renaissance?](#), de Lutz Mez, juin 2009

[Pour une Europe du progrès social](#), Document de position commun du SPD et du DGB, mai 2009

[Vers une meilleure cohérence sociale en Europe](#)
Klaus Busch, octobre 2009

[Les programmes de relance allemandes: un aperçu détaillé](#)
Ministère des Finances allemand, juin 2009

[Le retour de la Deutschland AG](#)
Anke Hassel, mars 2009

[L'Europe sur la voie d'une Union sociale? Un état des lieux de l'Agenda social renouvelé de la Commission européenne](#)
Andrej Stuchlík et Christian Kellermann, mars 2009

[Vers un Maastricht social: Propositions pour un pacte de stabilité sociale européen](#)
Björn Hacker, février 2009

L'opinion exprimée dans cette analyse n'engage pas la position de la FES.

Responsable de la publication :
Ernst Hillebrand, directeur du bureau parisien de la FES