
Les syndicats en France et en Allemagne:

Difficiles adaptations aux mutations de la société

Brigitte Lestrade

Avril 2007

Comité d'études des relations franco-allemandes (Cerfa)



L'Ifri est, en France, le principal centre indépendant de recherche, d'information et de débat sur les grandes questions internationales. Créé en 1979 par Thierry de Montbrial, l'Ifri est une association reconnue d'utilité publique (loi de 1901). Il n'est soumis à aucune tutelle administrative, définit librement ses activités et publie régulièrement ses travaux.

En 2005, l'Ifri a ouvert une branche européenne à Bruxelles. Eur-Ifri est un think tank dont les objectifs sont d'enrichir le débat européen par une approche interdisciplinaire, de contribuer au développement d'idées nouvelles et d'alimenter la prise de décision.

Les opinions exprimées dans ce texte n'engagent que la responsabilité de l'auteur.

© Tous droits réservés, Ifri, 2007

IFRI
27 RUE DE LA PROCESSION
75740 PARIS CEDEX 15 - FRANCE
TÉL. : 33 (0)1 40 61 60 00 - FAX: 33 (0)1 40 61 60 60
Email: ifri@ifri.org

EUR-IFRI
22-28 AVENUE D'AUDERGHEM
1040 - BRUXELLES, BELGIQUE
TÉL. : 00 + (32) 2 238 51 10
Email: info.eurifri@ifri.org

SITE INTERNET : www.ifri.org

Introduction

Us de loin, les syndicats en France et en Allemagne ne semblent pas avoir beaucoup de choses en commun. Emiettement des syndicats couplé à une forte politisation en France comparé à une structure largement unitaire et une absence affichée d'idéologie politique en Allemagne, très faible taux de syndicalisation en France, moins de la moitié de celui qui existe en Allemagne, pour ne citer que les divergences les plus frappantes. Or, à y regarder de près, il s'avère que la situation du syndicalisme dans les deux pays présente un certain nombre d'analogies, la première étant l'érosion continue du nombre d'adhérents. En Allemagne comme en France, jamais le taux de salariés syndiqué n'a été aussi bas, moins d'un sur cinq en Allemagne, moins d'un sur dix en France. Autre constat partagé : la désaffection du monde du travail par rapport aux syndicats, la remise en cause de leur utilité, voir le rejet pur et simple. Les deux aspects étant liés, les syndicats tant en France qu'en Allemagne doivent s'adapter aux nouvelles données de l'emploi dans un environnement mondialisé : la précarisation croissante du statut des salariés, la perte de visibilité sur l'évolution des métiers, sans oublier le vieillissement de nos sociétés qui exige des réponses nouvelles.

Après une présentation de l'évolution du nombre d'adhérents dans les deux pays, nous tenterons d'analyser les raisons socioéconomiques et culturelles du recul constaté dans les deux pays et leurs conséquences sur la volonté d'engagement syndical des travailleurs. Puis seront évoqués les défis actuels auxquels doivent faire face les syndicats allemands et français : réflexion sur la représentativité syndicale, l'aggiornamento du dialogue social en France, l'avenir des conventions collectives face à la prolifération des cavaliers seuls des entreprises en Allemagne. Enfin on s'interrogera sur la capacité des syndicats français et allemands de continuer à peser sur le contexte social dans leur pays respectif, en dépit de leur incapacité de se moderniser et, partant, de leur faiblesse numérique.

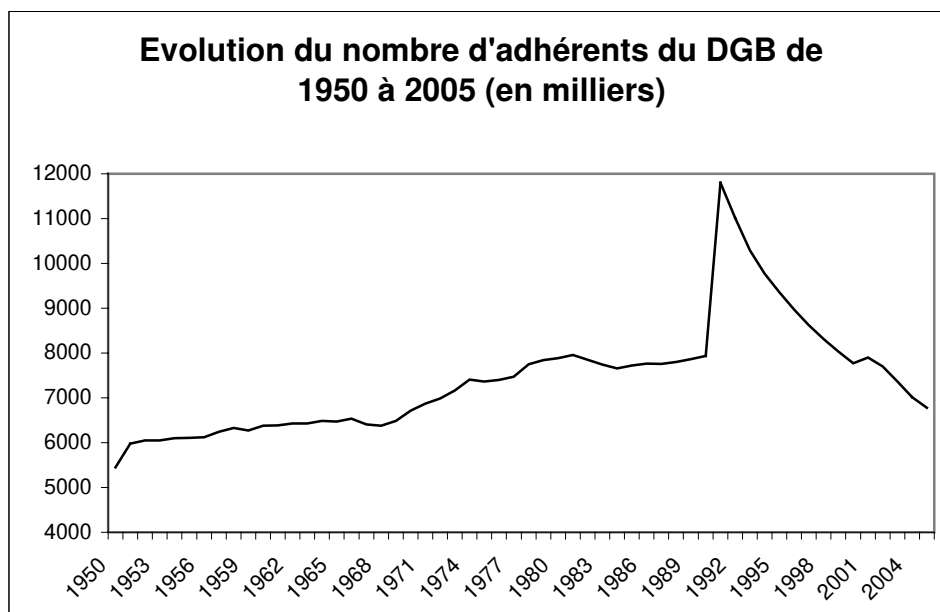
Brigitte Lestrade est professeur de civilisation allemande à l'université de Cergy-Pontoise, directeur de l'UFR de Langues, directeur du DEA Civilisations contemporaines comparées.

Evolution du nombre d'adhérents et du taux de syndicalisation

L'étude de l'évolution numérique des syndicats dans les deux pays ne permet pas une comparaison fiable, car contrairement aux chiffres précis fournis par les centrales syndicales allemandes, on ne trouve, côté français, que des estimations. L'observatoire européen des relations industrielles EIRO (European Industrial Relations Observatory) qui suit de près l'évolution des syndicats en Europe, donne des précisions chiffrées sur l'évolution de la syndicalisation de tous les pays européens, sauf celle de la France. La situation se complique du fait que le paysage syndical allemand est dominé par un syndicat majoritaire, alors qu'en France on observe une juxtaposition de centrales syndicales dont aucune ne peut revendiquer une place prédominante. Mais même en l'absence de structures comparables et de chiffres précis sur l'évolution du nombre d'adhérents, il est possible de dégager une tendance claire.

Allemagne

La Confédération des syndicats allemands DGB (*Deutscher Gewerkschaftsbund*) est toujours le syndicat national le plus important au sein de la Confédération syndicale européenne. Elle comprend huit syndicats membres, dont les puissantes centrales Ver.di (*Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft*), qui se consacre aux activités de services, et IG Metall, syndicat industriel, qui, à eux deux, dépassent les 5 millions de membres aujourd'hui. Depuis la fusion du petit syndicat des employés DAG (*Deutsche Angestellten-gewerkschaft*) avec Ver.di en 2001, il n'y a plus que deux autres syndicats en Allemagne en dehors du puissant DGB, la Fédération des fonctionnaires allemands, dont le nombre d'adhérents dépasse le million depuis le début des années quatre-vingt-dix, mais qui n'ont pas le droit de faire grève, et le petit syndicat chrétien CGC (*Christlicher Gewerkschaftsbund*), dont le nombre d'adhérents se maintient depuis 25 ans aux alentours de 300 000. En raison des spécificités de ces deux syndicats, fonction publique pour l'un, orientation religieuse et faible représentativité pour l'autre, le recul du syndicalisme allemand s'observe essentiellement en étudiant les chiffres de la grande centrale syndicale DGB.



Source : Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)

L'évolution du nombre d'adhérents des syndicats réunis sous le toit du DGB, de sa fondation en 1949 jusqu'à aujourd'hui, se décompose en plusieurs phases, le pic dû à l'unification allemande constituant un événement à part. Pendant les années cinquante, le nombre d'adhérents s'accroît, passant de 5,44 millions en 1951 à 6,37 millions en 1960. Après une stagnation pendant les années soixante où le nombre reste pratiquement inchangé, il reprend sa croissance, pour des raisons politiques, à partir de 1969 et pendant toute la décennie suivante pour arriver à 7,88 millions en 1980. Pendant toutes les années quatre-vingt, il reste à ce niveau. Suite à l'unification allemande et à la rapide extension du DGB dans l'ancienne RDA, le nombre explose, passant de 7,93 millions en 1990 à 11,80 millions en 1991. Depuis ce pic unique dans l'histoire du DGB, le nombre d'adhérents dans l'Allemagne unifiée ne cesse de baisser, notamment en raison de l'effondrement de l'industrie est-allemande. En 2005, le DGB, avec 6,77 millions d'adhérents, est revenu au niveau des chiffres de 1977.

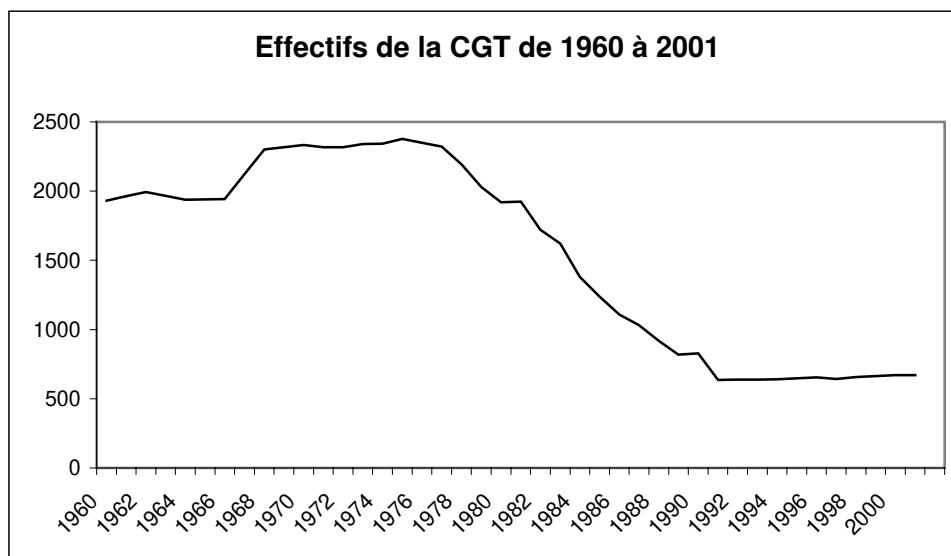
Par rapport à 1990, dernière année qui enregistre une augmentation du nombre d'adhérents avant le pic de l'unification, le DGB a perdu environ 1,2 million d'adhérents, soit un peu plus de 15%, ce qui paraît peu en regard de la situation en France. Cette évolution est toutefois à nuancer quand on regarde le taux de syndicalisation qui a baissé en permanence, à l'exception d'une légère remontée pendant les années soixante-dix. De 40% au début des années cinquante, le taux de syndicalisation est tombé à 30% en 1970 et 29% en 1990. L'unification le fait monter à 33,5% en 1991, mais cette embellie ne durera qu'un an. Il chute dès 1992 ; en 2005, il n'est plus que de 19,75% ce qui correspond à une division par deux du taux de syndicalisation. Le recul de l'audience du DGB est corroboré par

l'évolution des élections aux conseils d'entreprise (*Betriebsrat*). En 2006, date des dernières élections, le pourcentage de candidats non-syndiqués élus est passé de 21% à 27%, avec un taux de participation aux élections élevé, de l'ordre de 80%, ce qui témoigne de l'importance qu'attachent les salariés à cette institution. Un tiers des membres non-syndiqués élus aux conseils d'entreprise finissent toutefois par adhérer à un syndicat au cours de leur mandat.

France

En France, l'estimation du nombre de salariés adhérents à une organisation syndicale s'appuie sur les déclarations des syndicats. C'est pourquoi il est difficile de connaître le nombre réel d'adhérents à un syndicat de salariés, car rares sont les syndicats français qui affichent de façon transparente l'évolution numérique de leur clientèle. Dans son étude sur la syndicalisation en France, la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques cite le chiffre de 1 845 000 salariés membres d'un syndicat pour l'année 2003, dont 1 050 000 fonctionnaires (DARES, 2004). Le nombre de salariés syndiqués ne représente aujourd'hui plus que la moitié de celui des années quatre-vingt et un tiers de celui des années cinquante. Actuellement, le taux de syndicalisation se situe vers 8%, mais cette moyenne, la plus faible des pays membres de l'OCDE, recouvre des variations importantes. La syndicalisation est plus forte chez les fonctionnaires (15%), faible dans le secteur privé (5%) et chez les ouvriers (5%), très faible dans les PME/PMI de moins de 50 salariés (3,5%) et dans les secteurs du commerce et de la construction (2,5%).

La désyndicalisation a commencé en France dès la fin de la guerre. De presque 30% en 1945, le taux de syndicalisation chute à 16-17% dans les années cinquante-soixante pour remonter légèrement dans les années soixante-dix. A la fin des années soixante-dix, le recul reprend, un peu plus lentement, jusqu'à un taux de moins de 10% à la fin des années quatre-vingt. Depuis une dizaine d'années, il semble se stabiliser autour de 8%. Si le taux de syndicalisation a été divisé par deux en Allemagne en cinquante ans, il a presque été divisé par quatre en France.



Effectifs déclarés de la CGT en milliers (estimation en 1961, 1963, 1965, 1967 et 1969), source : Institut Supérieur du travail, www.istravail.com

Le graphique ci-dessus qui retrace l'évolution du nombre d'adhérents de la CGT, pendant longtemps le syndicat numériquement le plus important de France, illustre la perte d'influence des syndicats français. D'un peu moins de 2 millions d'adhérents dans les années soixante, elle passe à plus de 2,3 millions dans les années soixante-dix, avant de redescendre brutalement à partir de 1978, une baisse qui s'est poursuivie jusqu'au début des années quatre-vingt-dix. Ces mouvements ressemblent à ceux constatés dans l'évolution du nombre d'adhérents du DGB allemand, bien que la chute de la CGT ait été plus sévère. Depuis quelques années, le nombre d'adhérents de la CGT semble se redresser cependant – elle indique 715 000 membres pour fin 2004, alors que l'érosion se poursuit pour le DGB.

En raison du manque de fiabilité prêtée à la comptabilité des adhésions syndicales, le poids des syndicats se mesure essentiellement par les résultats d'élections, telles que celles aux comités d'entreprise ou les élections aux tribunaux du travail. Aux élections prud'homales en 2002, la CGT a obtenu 32,1% des suffrages exprimés, la CFDT 25,2%, FO 18,2%, la CFTC 9,6%, la CFE-CGC 7%, l'UNSA 5% et le groupe des Dix solidaires 1,5%. Pour les élections aux comités d'entreprise de 2003, c'est la CFDT qui est arrivée de peu en tête (22,6%) devant la CGT (22,1) suivi de loin par FO (12,1%). Au delà de la force respective de tel ou tel syndicat, ces chiffres montrent surtout l'extrême émiettement du syndicalisme français.

La perte de substance des syndicats dans les deux pays est très importante, plus élevée en France qu'en Allemagne, mais cette dernière voit ses effectifs syndiqués reculer encore, au sein du syndicat majoritaire DGB du moins, alors qu'en France, la syndicalisation semble se stabiliser depuis une dizaine d'années, à un niveau très faible toutefois.

Les raisons du recul de la syndicalisation

La perte d'adhérents des syndicats français et allemands, qui n'est pas forcément synonyme de perte d'influence, ne peut être attribuée à une seule raison. De nombreux facteurs y contribuent, certains, sur lesquels les syndicats n'ont pas de prise, d'autres qui relèvent de leur responsabilité ; certains sont communs aux deux pays, voire à la majorité des pays industrialisés, d'autres sont propres à l'Allemagne ou à la France. Parmi les motifs de désaffection communs, on peut citer la situation de la société actuelle qui se caractérise par une individualisation et une atomisation croissante. Si les petites associations se portent bien, tant qu'en France qu'en Allemagne, ce n'est pas le cas des grandes organisations jadis prospères, telles que les partis politiques ou les églises. Les églises protestante et catholique en Allemagne, l'église catholique en France sont en déclin. Il en est de même pour les partis politiques, dont le nombre d'adhérents, en dehors d'un afflux circonstanciel dû aux élections passées ou à venir, continue de s'effriter.

A ce changement sociétal s'ajoute le problème des mutations structurelles du salariat, douloureusement vécues par les syndicats. De tout temps, les syndicats étaient les représentants du monde ouvrier. Or, le nombre d'ouvriers travaillant dans la production a beaucoup baissé, plus fortement encore en France qu'en Allemagne, mais, dans les deux pays, ils sont désormais minoritaires dans le salariat. Les profils professionnels dans le domaine de l'immatériel prennent le relais. De nouvelles professions requérant des compétences inédites ne cessent d'être inventées par les entreprises. Mais les syndicats historiquement tournés vers le salariat ouvrier n'ont pas su les accueillir. En Allemagne, seuls 2% des informaticiens sont membres d'un syndicat.

A ces problèmes qui dépassent les syndicats mais auxquels ils n'ont pas su s'adapter s'ajoute une série d'erreurs qui auraient pu être évitées. En Allemagne, il y eut d'abord la faillite de plusieurs entreprises propriété des syndicats (*Neue Heimat, Coop*) et des spéculations boursières reposant sur des informations de Insider dans les années soixante-dix et quatre-vingt qui ont porté un rude coup à la réputation des syndicats. Après la chute du mur de Berlin, dix ans plus tard, c'est le comportement de conquérants des syndicats dans l'ex-RDA qui leur fut reproché. Le DGB avait en effet exigé que les salaires des travailleurs est-allemands atteignent le niveau ouest-allemand au plus tard en 1994, ce qui signifia la faillite pour de nombreuses

entreprises est-allemandes et le chômage pour leurs salariés. C'est ce qui explique pourquoi de nombreux travailleurs est-allemands, qui avaient rejoint le DGB après l'unification, lui aient si vite tourné le dos, faisant s'effondrer le taux de syndicalisation qui était monté en flèche en 1991. Les paysages florissants évoqués par l'ancien chancelier Kohl n'ont guère correspondu à la réalité vécue par les travailleurs en ex-RDA.

Les syndicats qui sont perçus – et se sont considérés – comme les représentants des propriétaires d'emploi (*Stelleninhaber*), n'ont pas de réponse à apporter aux défis des années à venir, le chômage de masse, la précarisation croissante des emplois, la réduction des prestations sociales que commande le déficit des finances publiques, les mutations de plus en plus rapides de la technologie, les besoins nouveaux d'un salariat émancipé, la mondialisation. Dans les années quatre-vingt, ils ont pu mobiliser les salariés par des revendications sur la réduction du temps de travail, dans les années quatre-vingt dix, ils étaient occupés par la création de leurs fédérations syndicales à l'Est. Certains syndicalistes pensent que c'est l'effondrement du bloc soviétique qui, en les privant d'un contre-point au capitalisme, a renforcé leur désarroi ; pour le début du nouveau siècle, ils sont à la recherche d'une grande cause et d'idées neuves.

En France, les syndicats partagent un certain nombre de problèmes avec leurs confrères allemands. Eux aussi ont à cœur la défense des intérêts d'un groupe privilégié. Il ne s'agit pas des ouvriers détenteurs de leur poste à durée indéterminée comme en Allemagne, mais des fonctionnaires, dont ils sont les gardiens des avantages acquis. Ils n'ont pas non plus vu venir la précarisation rampante du salariat. Comme les syndicats allemands, ils sont, eux aussi, restés focalisés sur une économie à la fois nationale et industrielle. En raison de leur faible représentativité, de leur incapacité à s'entendre et à unir leurs forces – au-delà de quelques actions ponctuelles, telle que l'opposition anti-CPE de 2006 –, en raison de l'absence de réponses aux angoisses des salariés face aux pressions de la mondialisation, ils apparaissent comme décalés, un anachronisme dans une société en profonde mutation.

Quand on sonde les salariés allemands et français sur leur opinion quant à l'utilité des syndicats aujourd'hui, le résultat est extrêmement négatif. La très grande majorité leur dénie toute utilité, tant en France qu'en Allemagne, les considérant comme non-représentatifs des vrais travailleurs, attentifs à leurs seules prérogatives et incapables de se réformer. Cette désaffection affichée du public apparaît toutefois comme un paradoxe quand on considère le rôle joué par les syndicats dans la société. Car en dépit de l'image passéiste véhiculée par les syndicats, le syndicalisme français conserve une réelle influence auprès du salariat. Une des raisons en est leur pouvoir au sein des entreprises où ils sont implantés. La France ne connaissant pas la cogestion, ce sont les délégués syndicaux qui sont les interlocuteurs de l'employeur, alors qu'en Allemagne, c'est le *Betriebsrat* qui négocie avec lui ; or, il se conçoit comme l'émanation

des salariés, et non pas comme représentant d'un syndicat, comme en France. Si, dans le secteur privé, les grèves sont plutôt rares, les salariés étant actuellement plus soucieux de conserver leur emploi que d'en améliorer les conditions, les grèves du secteur public sont nombreuses et récurrentes. C'est là que réside une autre source de pouvoir des syndicats français. Ils sont en effet capables de mobiliser les travailleurs du secteur public, notamment dans le domaine du transport, où ils sont comparativement bien implantés, pour les amener à cesser le travail afin d'améliorer ou de conserver leurs acquis sociaux. Une grève dans les transports publics est une menace sérieuse, comme l'ont montré les événements de 1995. De cette manière, ils disposent d'une force de frappe sans aucune comparaison avec leur base électorale. S'y ajoute une certaine empathie de la population française avec les fonctionnaires en grève, comme s'ils cessaient le travail en lieu et place de l'ensemble des travailleurs. Le pouvoir des syndicats français se base moins sur le nombre d'adhérents que sur leur statut d'interlocuteur au sein des entreprises et face au gouvernement au niveau national.

L'Allemagne vit, à son corps défendant, une évolution analogue. Le nombre d'adhérents n'est plus la base de leur pouvoir, le DGB ne représentant plus que moins d'un quart des salariés du pays. En dépit de cette érosion de la base, son pouvoir est resté intact. Mais il n'a pas les mêmes fondements qu'en France. Sa présence dans les entreprises est plus discrète ; les syndiqués du DGB servent de soutien et de conseillers au *Betriebsrat*, mais ils ne négocient pas directement en tant que tels avec l'employeur. L'impact des syndicats allemands se fait surtout sentir au niveau des conventions collectives de branches qu'ils négocient librement avec les associations d'employeurs. C'est dans ce rôle de partenaire social que réside leur réelle influence en Allemagne. Ce rôle inclut le pouvoir d'appeler à la grève, un pouvoir auquel ils ne recourent que rarement, la menace de faire grève étant souvent suffisante pour faire aboutir les négociations.

Les gouvernements, tant en France qu'en Allemagne, sont conscients du rôle important d'un syndicalisme vigoureux, d'un mouvement de défense des intérêts des travailleurs susceptible de constituer un contrepoids au pouvoir des entreprises. C'est pourquoi, dans les deux pays, les pouvoirs publics soutiennent les efforts des syndicats à se réformer, à trouver des réponses dans un monde du travail profondément transformé par la croissance des services dans l'économie et la mondialisation.

Les chantiers des syndicats

Si les syndicats en France et en Allemagne doivent relever les mêmes défis tels que la reconquête du salariat, notamment dans les secteurs actuellement en friche comme les métiers et les statuts en émergence, il est des domaines où, pour des raisons historiques, les chantiers diffèrent dans les deux pays. Pour la France, il s'agit essentiellement de repenser la représentativité syndicale et de réformer le dialogue social. En Allemagne, où la question du dialogue social ne se pose pas en ces termes, les préoccupations actuelles des syndicats portent davantage sur la meilleure manière de combattre l'érosion des conventions collectives de branches, souci récurrent, et, l'amélioration de la croissance économique aidant, sur l'accroissement des salaires après une décennie de vaches maigres. S'y ajoute la volonté partagée de défendre les acquis sociaux, notamment dans le domaine du temps de travail, dans un contexte exposé aux vents de la mondialisation.

La modernisation du dialogue social en France

En France, année électorale oblige, le terrain social est labouré avec une vigueur inaccoutumée. C'est ainsi que la question de la représentativité syndicale, en suspens depuis plus d'une dizaine d'années, est revenue sur le devant de la scène dans le cadre des réflexions sur la réforme du dialogue social. Aujourd'hui, cinq centrales syndicales – CGT, CFDT, FO, CFTC, CGC – sont seules considérées comme représentatives en France, c'est-à-dire en position de conclure des accords interprofessionnels nationaux et de présenter des candidats au premier tour des élections professionnelles, prérogative qui ne fait plus l'unanimité aujourd'hui. Certains des syndicats plus récents, tels que l'UNSA p.ex., bénéficient d'une audience supérieure à celle de certains syndicats historiques. Le Conseil Economique et Social propose d'abroger l'arrêté de 1966 portant sur le monopole de la représentativité. Le CES souhaite que celle-ci se fonde désormais sur une élection auprès des salariés. Cet avis qui a été voté à une large majorité – 132 voix pour et 57 voix contre – a toutefois été combattu avec acharnement par 3 syndicats historiques, FO, la CFTC et la CGC, qui craignent une éventuelle perte d'influence, ainsi que par le MEDEF qui risque d'y perdre ses repères. Il appartient désormais au gouvernement français d'appliquer ces recommandations.

La loi sur la modernisation du dialogue social, votée début 2007, est aussi une réponse à l'épisode, douloureusement vécu par le gouvernement français, du contrat première embauche (CPE). Cette mesure, censée faciliter l'embauche des salariés de moins de 26 ans avait été décidée, ce qui n'est pas exceptionnel en France, sans aucune concertation préalable avec les partenaires sociaux. Les protestations subséquentes non seulement des jeunes, mais de la population dans son ensemble, ont crûment mis en lumière le décalage entre un mode de gestion dépassé des relations sociales et les attentes du corps social. Ce conflit a accéléré la mise en place de la nouvelle loi. Elle stipule que tout projet gouvernemental impliquant des réformes dans les domaines des relations du travail, de l'emploi ou de la formation professionnelle devra d'abord comporter une phase de concertation avec les partenaires sociaux. Sont considérés comme tels les organisations syndicales de salariés et d'employeurs interprofessionnelles reconnues représentatives au niveau national. Cette concertation est censée permettre l'ouverture de négociations. C'est toutefois toujours le gouvernement qui aura l'initiative en adressant aux partenaires sociaux une documentation d'orientation qui expose son diagnostic, ses objectifs et les modalités envisagées pour une éventuelle négociation. Les partenaires sociaux feront savoir aux pouvoirs publics s'ils souhaitent négocier.

Si la loi sur la modernisation du dialogue social correspond à un chantier déjà en construction, d'autres considérations sont discutées, sans qu'on puisse préjuger des décisions susceptibles d'être prises par le futur gouvernement. Il est toutefois intéressant de les évoquer car elles marquent un rapprochement dans le fonctionnement des syndicalismes français et allemand. Il s'agit de l'organisation et de l'encadrement des grèves. En Allemagne, le droit de grève est étroitement réglementé : une grève n'est possible qu'au moment des négociations entre partenaires sociaux ; elle devient illégale dès que la convention collective de branche est signée. De plus, elle n'est déclenchée qu'après un vote à bulletin secret. L'arrêt de la grève est décidé de la même manière. En France, où le droit de grève est un droit individuel, les grèves peuvent avoir lieu à tout moment, souvent par décision sur un simple vote à main levée. Afin d'éviter les grèves longues dans l'enseignement ou dans le domaine des transports, comme celle de 1995, il est désormais question d'introduire le vote à bulletin secret pour décider du lancement d'une grève. De plus, il est envisagé d'instaurer un service minimum dans les transports. Ces deux mesures qui, pour l'instant, ne sont que des pistes de réflexion, sont très mal accueillies par les syndicats qui y voient une tentative de les museler. L'encadrement du droit de grève par une nouvelle loi qui permettrait de sortir la France de la logique du conflit et la rapprocherait davantage du modèle allemand est loin d'être décidé.

Restructurations et flexibilisation des conventions collectives de branche en Allemagne

A considérer les chantiers qui s'ouvrent en France pour moderniser le paysage syndical, on mesure les différences qui séparent le fonctionnement des syndicats de part et d'autre du Rhin. Le droit de grève étant très encadré, il y a très peu de grèves comparativement à la France. Les négociations collectives de branches sont une réalité. La représentation syndicale n'est pas éparpillée comme en France, le DGB restant presque seul en lice. Toutefois, en dépit des apparences, le syndicalisme allemand doit également faire face à des problèmes de structures et de représentativité. Le DGB, confédération syndicale, comprenait, lors de sa création, seize centrales syndicales qui, en dépit de l'érosion continue du nombre d'adhérents, se sont maintenues jusque dans les années quatre-vingt-dix.

En raison de la chute des effectifs et de ses conséquences financières désastreuses, ce sont d'abord la fédération du bâtiment et celle de l'exploitation horticole, agricole et forestière qui ont fusionné en 1996 pour former le IG BAU (*Bauen-Agrar-Umwelt*), destiné à embrasser les nouveaux métiers de l'environnement; un an plus tard, les fédérations de la chimie, des mines et du cuir se sont regroupées pour créer le IG BCE (*Bergbau-Chemie-Energie*), alors que la puissante IG Metall a absorbé le syndicat du textile en 1997, puis, au 1^{er} janvier 2000, le syndicat du bois et des matières synthétiques.

Les syndicats dans le domaine des services se sont également regroupés. Cinq syndicats, celui des services publics et du transport (ÖTV), du commerce, des banques et des assurances (HBV), de la Poste (DPG), des médias (IG Medien), tous membres du DGB, ainsi que le syndicat des employés et cadres (DAG), non-membre du DGB, ont fusionné en 2001, mettant fin à 50 ans de division syndicale. Le nouveau syndicat des services, nommé VER.DI (*Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft*) réunissait lors de sa création un peu moins de 3 millions d'adhérents organisés en un millier de professions différentes allant du journaliste à la caissière de supermarché et de l'informaticien à l'éboueur. Ainsi, le nombre de syndicats membres du DGB est passé de 17 en 1995 à 8 en 2001. Si le regroupement du syndicalisme allemand a pris de l'avance par rapport à la France, il n'est sans doute pas terminé ; la plupart des syndicalistes estiment qu'à terme, seules quatre centrales syndicales survivront au sein du DGB. Ces restructurations peuvent-elles servir de modèle à la France ? Ce n'est pas certain, car elles apparaissent trop comme une mesure défensive, tournée vers le passé, pour faire des économies, au lieu d'un projet audacieux tourné vers l'avenir.

Si la restructuration du paysage syndical a abouti à une organisation plus concentrée et unifiée que jamais auparavant au sein

du DGB, le deuxième chantier de la rénovation sociale, la réforme de la convention de branche, progresse plus difficilement. Le patronat qui, dans son ensemble, se prononce pour le maintien de la convention collective de branche, milite pour une simplification et un allégement de ce qui est devenu, avec le temps, un accord d'une complexité que bien peu de salariés sont encore en mesure de comprendre. Il souhaite la transformer en un accord-cadre dont les modalités d'application pratique seraient mises au point au niveau de chaque entreprise individuelle, dans des négociations entre l'employeur et le conseil d'entreprise. Ainsi, la convention de branche ne contiendrait plus que des conditions minimales – couloirs du temps de travail, salaires flexibles – susceptibles de comporter des clauses dérogatoires. En cas de modification de la situation économique, l'entreprise et la représentation salariale pourraient convenir de conditions pouvant diverger de celles retenues dans la convention de branche.

Ces propositions, formulées par la fédération patronale de la métallurgie, sont très éloignées des idées syndicales. L'élargissement des pouvoirs de réglementation des conseils d'entreprise conduirait à un effritement du droit de grève, puisque le législateur a interdit aux représentants élus des salariés d'appeler à la grève en cas de conflit. Ils considèrent en outre que seuls des syndicats organisés au niveau de la branche sont suffisamment forts pour résister à la pression des employeurs, notamment en raison de la « dépendance structurelle » (IG Metall) des salariés par rapport aux patrons. Ils craignent notamment la variation du salaire en fonction des résultats de l'entreprise qui conduirait, d'après eux, à faire porter aux salariés le risque entrepreneurial, ce qui n'est pas compatible avec leur statut de salarié.

S'ils sont d'accord avec le patronat non seulement sur le principe du maintien des conventions collectives de branche mais aussi sur la nécessité d'une réforme dans le sens d'une flexibilité accrue, les voies pour y parvenir divergent. Ne pouvant accepter que le pouvoir des syndicats soit dilué en glissant de l'échelon régional ou national au niveau du conseil d'entreprise, les propositions des syndicats visent à rendre plus flexibles les conventions de branche elles-mêmes. Pour ce faire, ils proposent la décomposition de l'accord en un cadre applicable à toutes les entreprises et en un jeu d'options différentes dans lequel les entreprises pourraient, comme dans un jeu de briques, prendre celles qui correspondent le mieux à leur situation individuelle. Du coup, les conventions de branche passeraient du prêt-à-porter taille unique à un prêt-à-porter différencié par tailles. Un grand progrès pour les syndicats, mais encore loin du sur-mesure souhaité par le patronat.

En vérité, les syndicats n'ont guère le choix, car, derrière la façade du maintien de la norme de branche, la construction s'effrite. Depuis que la fédération patronale de la métallurgie en Saxe a réussi, en 1993, à faire introduire dans une convention collective le principe d'une clause dérogatoire sur les salaires, la norme salariale unique a vécu. Initialement prévue dans les nouveaux Länder pour éviter une

faillite, améliorer les chances d'un assainissement ou sauvegarder des emplois, elle est utilisée largement à l'Ouest aussi, notamment pour faciliter l'embauche de chômeurs de longue durée, en leur versant des salaires de réinsertion, habituellement inférieurs de 10% à la norme fixée par convention. Le couloir du temps de travail réclamé par le patronat est également déjà une réalité, même s'il n'est pas aussi étendu qu'il le souhaiterait et ne concerne pour l'instant que le secteur de la chimie. Si les syndicats n'accèdent pas au souhait du patronat d'une certaine différenciation et décentralisation au sein des accords de branche, ils risquent l'affaiblissement des fédérations patronales du fait du départ de certaines entreprises, car les conventions collectives de branches s'appliquent à toutes les entreprises adhérentes aux associations patronales, qu'elles soient grandes ou petites, bien portantes ou fragiles.

Le départ des employeurs des associations patronales n'est plus un risque, mais une réalité. En Allemagne de l'Ouest, 43% des entreprises seulement sont encore parties prenantes d'une convention collective de branche, réunissant 62% des salariés ; dans les nouveaux Länder, la situation est plus précaire encore : 21% des entreprises comprenant 43% des salariés adhèrent à une convention collective. Une petite minorité seulement, 3% à l'Ouest et 5% à l'Est, disent adhérer à un accord d'entreprise. La moitié des entreprises qui se sont retirées des associations patronales affirment toutefois suivre les modalités des conventions collectives de leur branche. Les pactes pour l'emploi conclus entre l'employeur et le conseil d'entreprise se multiplient au fur et à mesure que régressent les conventions couvrant des secteurs entiers. Ces accords locaux étaient jusqu'à présent essentiellement destinés à sauvegarder l'emploi dans des entreprises en difficulté et opposaient souvent le syndicat et le personnel de l'entreprise, le premier souhaitant respecter les conventions collectives, alors que ce dernier s'efforçait d'éviter des licenciements. Ces derniers temps, on assiste à un accroissement de la conflictualité, notamment dans les grandes entreprises, non plus entre personnel et conseil d'entreprise, mais entre employeurs et salariés, sur fond de menace de délocalisation.

Ces déplacements des négociations du national et régional vers le local, s'ils comportent le risque d'une plus grande différenciation des conditions de travail des salariés en Allemagne, peuvent paradoxalement conduire à renforcer les syndicats. La polarisation croissante des conflits entre employeurs et salariés recrée, au niveau des entreprises, les conditions de négociations qui règnent dans les « rounds » de négociations de branche. Les conseils d'entreprise, sans être des émanations des syndicats, comportent un nombre important de syndicalistes, appartenant au même syndicat que celui rencontré au niveau de la branche. La réforme de la loi sur la constitution de l'entreprise (*Betriebsverfassungsgesetz*) de 2001, qui facilite la création d'un conseil d'entreprise, conforte leur présence dans les PME/PMI.

Les syndicats allemands, dans la défensive depuis la récession économique consécutive à l'unification allemande, sentent le vent

tourner depuis l'année dernière. La croissance économique est repartie (2,7% en 2006), et le chômage décroît. Le salaire horaire élevé des Allemands, point faible de leur compétitivité, s'étant rapproché, en raison de la longue modération salariale des syndicats, de celui des salariés français, ils estiment que le temps de la modestie est révolu. Pour les négociations salariales qui s'ouvrent, le syndicat IG Metall réclame une augmentation des salaires de 6,5%. Sans réformer leurs procédures de façon à tenir compte du contexte de mondialisation, les syndicats restent toutefois à la merci d'un retournement de la conjoncture qui pourraient les affaiblir encore davantage.

Conclusion

La situation des syndicats en France et en Allemagne n'est guère enviable actuellement : chute des effectifs, changements structurels de la population active insuffisamment pris en compte, menace sur les acquis sociaux sous les effets de la mondialisation, émiettement de la représentativité, et, à plus long terme, vieillissement de la population avec son cortège de problèmes spécifiques. Devant cette accumulation inédite de défis, les syndicats allemands et français ne sont pas restés inertes, même s'ils s'attaquent à certains chantiers à reculons. De par leur évolution historique en tant qu'organisations de défense des intérêts des ouvriers dans l'industrie, ils ont certes réagi tardivement à la transformation d'une économie basée sur l'industrie en une économie de services et à la création concomitante de nouveaux métiers. La prise de conscience, récente, est réelle. En Allemagne, le syndicat des services Ver.di a fait une place au secteur des TIC pour y accueillir les salariés, de plus en plus nombreux, des SSII qui n'avaient aucune structure qui leur était dédiée. En France, la CFDT s'intéresse aux services à la personne en menant une campagne vigoureuse de recrutement d'adhérents parmi le personnel encadrant la petite enfance. L'adaptation de la structure de leurs adhérents à celle de la population active – la lutte pour le respect de la diversité actuellement menée par les syndicats français en relève aussi – fait partie de cet aggiornamento trop longtemps différé.

Si les mutations de la société commencent enfin à être prises en considération, la même ouverture se constate au niveau de la structure du salariat. Traditionnellement tournés vers les travailleurs dits « normaux », ceux qui bénéficient d'un emploi à durée indéterminée et à temps complet, les syndicats des deux pays ont longtemps négligé la fraction croissante de ceux qui doivent se contenter d'un emploi précaire. Or, avec un tiers du salariat dans cette situation, cette position n'est plus tenable. Les syndicats en tiennent compte désormais, en France en ayant obtenu un certain nombre de garanties pour les intérimaires, en Allemagne en étant parvenus à assurer aux salariés à temps partiel un statut équivalent à celui des travailleurs à temps plein. S'ils ne parviennent que difficilement à arrêter le mouvement vers la précarité – en dépit des efforts en ce sens comme l'a montré la bataille du CPE – et n'accroissent pour l'instant que peu leur audience parmi les salariés précaires, ils montrent qu'ils sont conscients du problème et tentent de s'en saisir.

Les difficultés que rencontrent les syndicats pour s'adapter aux mutations de la société sont également perceptibles dans le domaine

de l'adaptation aux changements démographiques. En Allemagne, le taux de fertilité se situe depuis trente ans à un tiers au-dessous du niveau de remplacement qui assure une population constante. Si les effets démographiques restent relativement limités jusqu'en 2010, ils vont s'accélérer ensuite et conduire à une chute importante de la population active. Le ratio des retraités aux cotisants va augmenter considérablement, rendant inévitable une réforme radicale du système de sécurité sociale. Si les syndicats allemands ont dû accepter que l'âge légal de départ à la retraite soit porté par étapes à 67 ans, ils n'ont pas vraiment mesuré l'impact des changements à venir. Il faut qu'ils contribuent, eux aussi, au maintien des seniors dans la vie active. En France, où, avec 2,0 enfant par femme en 2006, la situation est moins dramatique, le vieillissement de la société est néanmoins programmé. Or, les syndicats français se cramponnent toujours au maintien de la retraite à 60 ans, en dépit de l'allongement continu de l'espérance de vie, et de la détérioration des finances de l'assurance retraite. Les syndicats, en France comme en Allemagne, ont un rôle important à jouer dans les mutations à venir de nos sociétés. On pourrait souhaiter qu'ils jouent celui de moteur plutôt que celui de frein.

Indications bibliographiques

Amossé, Thomas : Mythes et réalités de la syndicalisation en France, DARES, *Premières synthèses*, octobre 2004.

Andolfatto, Dominique: *Les syndicats en France*, La documentation française, 2004.

Ebbinghaus, Bernhard : *Dinosaurier der Dienstleistungsgesellschaft ? Der Mitgliederschwund deutscher Gewerkschaften im historischen und internationalen Vergleich*, Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung, Working Paper 02/3, mars 2002.

Lambrich, Thomas/Trappehl, Bernhard : *Tarifflicht – Vom Flächentarifvertrag zu betrieblichen Regelungen*, F.A.Z.-Institut für Management, 2002.

Labbé, Dominique : *Syndicats et syndiqués en France*, Editions L'Harmattan, 1997.

Lestrade, Brigitte: *Le syndicalisme allemand à la recherche d'un nouveau souffle*, in : *Innovations, Cahiers d'économie de l'innovation*, Editions l'Harmattan, 1/2001, p. 195 - 220.

Lestrade, Brigitte : *Conflits sociaux en déclin ? Une comparaison de l'activité de grève en France et en Allemagne (1970 – 2003)*, in : *Le conflit – enjeux et représentations*, Editions L'Harmattan, 2006

Mourniauc, René: *Le syndicalisme en France*, PUF, 2005.

Negt, Oskar : *Wozu noch Gewerkschaften*