# Allemagne

## Les syndicats catégoriels, nouveaux acteurs de la négociation collective

*Marcus KAHMANN* *

L'actualité sociale de l'automne 2014 a été dominée par des grèves dans le transport public – fait inhabituel dans un pays qui se trouve régulièrement en queue de peloton du nombre de jours de grève en comparaison internationale. À la Lufthansa, le conflit social a commencé dès le printemps 2014. À travers leur syndicat Vereinigung Cockpit (VC), 5 800 pilotes se sont opposés à la résiliation de l'accord d'entreprise sur leur préretraite, intervenue fin 2013. Au mois d'avril 2014, les grèves des pilotes de Lufthansa et ses filiales Lufthansa Cargo et Germanwings ont provoqué l'annulation de 3 800 vols. Entre le 3 et le 5 décembre 2014 et le 11 et le 12 février 2015, de nouvelles grèves ont eu lieu, hissant le nombre de jours de grève à la Lufthansa et sa filiale Germanwings à 12 jours depuis avril 2014.

À la Deutsche Bahn, le syndicat des conducteurs de train Gewerkschaft deutscher Lokomotivführer (GdL) a entamé les négociations collectives en revendiquant une augmentation salariale de 5 % et la réduction du temps de travail hebdomadaire de 39 à 37 heures. La montée du conflit est toutefois liée à une autre revendication : le droit du GdL à représenter dans les négociations, non seulement les 20 000 conducteurs de train, mais aussi les 17 000 agents de bord et de manœuvre. Le *management* contestait en effet la représentativité du syndicat pour ces derniers et lui préférait son interlocuteur historique du Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB), l'Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG). Pour appuyer sa demande, au mois de septembre et d'octobre 2014, le GdL a lancé plusieurs grèves d'avertissement, suivies de quatre jours de grève nationale. Devant l'ampleur de la mobilisation, le *management* a finalement dû se résigner à lui accorder une place à la table de négociations concernant le personnel de bord.

Les deux conflits ont coïncidé avec une intervention législative destinée à renforcer le contrôle étatique des prétentions à la représentativité syndicale (Hege, dans ce numéro). Le projet de loi sur « l'unicité conventionnelle » (*Tarifeinheit*) a été adopté le 11 décembre 2014. Estimant que la loi allait contraindre le droit de grève des organisations désormais susceptibles d'être qualifiées de minoritaires, des syndicats catégoriels

* Chercheur à l'IRES.

ayant pu, à l'instar du GdL, imposer leur présence dans la négociation collective à coté du DGB s'y sont farouchement opposés, donnant aux mobilisations dans le rail une connotation très politique.

Les protagonistes de l'élaboration de la loi (la ministre du Travail, mais aussi le patronat et une partie des fédérations du DGB) ont justifié l'intervention en invoquant le risque d'une multiplication des grèves de surenchère, donc de paralysie économique et d'éclatement du système de négociation collective que contiendrait en germe la montée en puissance et la profusion des syndicats catégoriels revendicatifs, non affiliés au DGB. Compte tenu de ce tableau aux accents dramatisants n'hésitant pas à évoquer le spectre du Royaume-Uni des années 1970, cet article est l'occasion de se pencher sur le phénomène du syndicalisme catégoriel comme nouvel acteur de la négociation collective.

Qui sont ces organisations ? À quoi tient leur montée ? Dans cet article – qui se veut complementaire à celui d'Adelheid Hege (dans ce numéro), qui se focalise sur la loi sur l'unicité conventionnnelle –, nous cherchons à illustrer une double hypothèse. La montée de ces syndicats catégoriels est indissociable d'un processus d'affaiblissement de la puissance normative du syndicalisme DGB. Il s'est traduit, dans certains secteurs, par une augmentation du nombre d'actes de « contestation » de la part des acteurs syndicaux « périphériques » jusqu'alors restés en marge de la négociation collective. Cependant, la percée de ces nouveaux acteurs ne se réduit pas à un simple effet de vases communicants. La sélection des organisations se fait à travers la nécessité d'un important travail de transformation organisationelle, devant déboucher sur une forte capacité de mobilisation afin de pouvoir s'imposer à la table des négociations collectives. Cette dépendance double – externe et interne – a ralenti la multiplication de ces nouveaux acteurs de la négociation.

## Stratégies des syndicats périphériques à l'égard du DGB dans la négociation collective

En 1949, le DGB s'est créé sur les principes de neutralité idéologique et confessionnelle (*Einheitsgewerkschaft*) ainsi que du syndicalisme de branche (*Industriegewerkschaft*). Malgré son poids parmi les salariés ouest-allemands – dans les années 1950, 90 % des syndiqués appartenaient à une fédération du DGB –, des confédérations syndicales à la marge de ce pôle dominant se sont (re)créées et ont cherché à baser leurs actions sur d'autres principes et identités sociales. Parmi les plus importants se trouvent historiquement la Confédération allemande des employés (DAG [1]), la Confédération allemande des fonctionnaires (DBB [2]) et la Confédération chrétienne des syndicats (CGB [3]). À côté de ces confédérations, il existe depuis longtemps une multiplicité d'organisations non affiliées qui représentent également les salariés, mais n'ont souvent pas pour ambition de participer à la négociation collective [4]. Les organisations catégorielles ayant pu

1. Deutsche Angestelltengewerkschaft, 451 000 adhérents en 1999. En 2001, la DAG a fusionné avec quatre fédérations du DGB pour former la fédération du service public et privé, Ver.di (Kahmann, 2009).
2. Deutscher Beamtenbund, 1 272 000 adhérents en 2012.
3. Christlicher Gewerkschaftsbund, 283 000 adhérents revendiqués en 2012. Chiffres d'après Ebbinghaus, Göbel (2014:214).
4. Schroeder *et al*. (2011:47) en recensent 204.

contester le « monopole » de la négociation du syndicalisme DGB appartenaient, comme VC, à l'origine à cet univers d'associations professionnelles ou sont liées, comme le GdL, à une de ces confédérations périphériques.

Ce pluralisme syndical a été peu visible tant que la puissance du syndicalisme DGB a été intacte. Elle lui permettait de s'imposer comme interlocuteur syndical principal du patronat dans la négociation de branche – niveau charnière dans les relations professionnelles allemandes selon le principe constitutionnel de l'autonomie contractuelle. Pour autant, le principe longtemps incontesté de « l'unicité conventionnelle » (un établissement – une seule convention collective) qui freinait la multiplication des normes conventionnelles (et, dans une certaine mesure, des organisations syndicales) ne s'est pas fondé sur une règle d'origine légale : l'autonomie contractuelle n'exclut ni la pluralité des organisations syndicales ni des normes négociées par elles (Hege, dans ce numéro). C'était le poids du syndicalisme DGB qui imposait l'unicité conventionnelle comme puissante norme sociétale, partagée par les employeurs, les tribunaux du travail et – dans une certaine mesure – les syndicats en dehors du DGB.

Comment ce principe a-t-il été mis en œuvre dans ce contexte de pluralisme syndical et – dans un deuxième temps – mis a mal ? Pour répondre à cette question, nous pouvons distinguer six types de rapports des organisations syndicales périphériques au DGB et à sa puissance normative, et qui ont pu évoluer dans le temps (tableau 1). Parmi les types de rapports qui ont établi le principe d'unicité conventionnelle de fait, on peut distinguer le suivisme, la coopération et la coproduction. Le cas de figure de la substitution est particulier dans la mesure où il réalise l'unicité conventionnelle au travers d'un retrait du mandat de négociation du syndicat du DGB. Enfin, les deux derniers rapports – concession et surenchère – sont les plus conflictuels et problématiques pour les syndicats du DGB dans la mesure où ils mettent en cause ses normes négociées.

### *De l'unicité conventionnelle de fait à l'érosion normative des syndicats du DGB*

Parmi les organisations non affiliées au DGB, deux types de rapports ont longtemps prédominé : une partie des organisations reprenait dans ses conventions les conditions que la fédération du DGB avait négocié auparavant. Beaucoup de fédérations du CGB ou syndicats du DBB ont pratiqué ce ***suivisme*** conventionnel. D'autres ont préféré conclure des accords de ***coopération*** sous le *leadership* de la fédération de branche du DGB (*Tarifgemeinschaft*). C'est le cas des journalistes du Deutsche Journalistenvereinigung (DJV), qui ont coopéré avec la Deutsche Journalistenunion (DJU), appartenant à la fédération des services Ver.di [1] (Dribbusch, 2010). Pendant longtemps, la seule organisation qui a été en mesure de contester l'hégémonie du DGB dans certaines branches (commerce, banques, assurances) était le DAG. Grâce à son implantation comparable ou supérieure au syndicat de branche DGB, il y contestait régulièrement son *leadership* (*Tariffführerschaft*). Les négociations ont été menées séparément et dans un climat souvent hostile. Toutefois, la rivalité aboutissait le plus souvent à des conventions séparées mais

1. Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft.

**Tableau 1. Typologie des rapports syndicaux aux fédérations du DGB dans la négociation collective**

| Rapport aux conventions signées par les syndicats DGB | Suivisme | Coopération | Substitution | Concession | Co-production | Surenchère |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Rapport aux fédérations DGB | Reconnaissance, appui | | Distance | Contestation, concurrence, rivalité | | |
| Exemple | Confédération allemande des fonctionnaires (DBB) ; Confédération chrétienne des syndicats (CGB) | Syndicat des musiciens classiques professionnels (DOV) | Union des universitaires et des cadres supérieurs de l'industrie chimique (VAA) ; Association des médecins spécialistes (VmF) | Syndicat chrétien de la métallurgie (CGM) | Confédération allemande des employés (DAG) | Association fédérale des cliniciens (MB) ; Syndicat des conducteurs de trains (GdL) ; Syndicat des pilotes (VC) |

identiques, le processus ressemblant ainsi à une ***coproduction*** normative. Enfin, dans des niches professionnelles telles que les orchestres, il peut y avoir un rapport de ***substitution*** : les fédérations du DGB n'y réclamant aucun mandat, c'est le Deutsche Orchestervereinigung (DOV) qui négocie seul. Ces constellations ont alors en commun de n'instaurer aucune différenciation de traitement pour les salariés d'appartenances syndicales différentes, réalisant ainsi le principe de l'unicité conventionnelle. Dans la plupart des cas, ces organisations périphériques appuient et s'appuient sur l'hégémonie normative du syndicalisme DGB.

Or, depuis le début des années 1990, on constate le développement de la contestation à son égard, et de sa mise en concurrence par d'autres organisations [1]. Cela coïncide avec la transformation du système de négociation collective qui se présente comme une crise de ses acteurs – syndicaux et patronaux – et de leurs rapports sur fond d'importants changements économiques, technologiques et politiques. Du côté des organisations syndicales du DGB, on constate une baisse du taux de syndicalisation parmi les actifs (de 28,1 % en 1991 à 12,9 % en 2011), correspondant à une perte totale d'environ 5,7 millions adhérents sur la période (Ebbinghaus, Göbel, 2014:216) [2].

1. Précisons que depuis les années 1990, la montée de la concurrence concerne également les rapports entre les fédérations du DGB. Les évolutions du marché du travail (fusions, acquisitions et découpages d'entreprise ; changements technologiques) et le déclin du nombre d'adhérents y sont pour beaucoup. Les fusions syndicales – entre 1989 et 2001, le nombre de fédérations au sein du DGB a baissé de 17 à 8 – ont voulu donner une réponse au phénomène. Nous ne développerons pas cet aspect dans le cadre de cet article.
2. Le recul de la syndicalisation ne se limite pas au seul DGB. Avec environ 80 % des syndiqués de trois confédérations allemandes (DGB, CGB, DBB) appartenant aux fédérations du DGB, ce dernier continue à dominer le paysage syndical (Ebbinghaus, Göbel, 2014).

Du côté des entreprises, les demandes de décentralisation et de flexibilisation des conventions se sont faites de plus en plus pressantes, les amenant à quitter les organisations patronales signataires ou à refuser d'y adhérer. L'affaiblissement des acteurs s'est notamment traduit par une baisse de la couverture conventionnelle et la profusion des clauses d'ouverture dans les conventions de branche (Hege, 2012), introduites en majeure partie contre le gré des organisations syndicales et les conseils d'entreprise.

### *De la spirale des concessions à la pluralité conventionnelle*

La concurrence conventionnelle aboutissant à des ***concessions*** salariales s'est d'abord invitée aux marges de l'industrie métallurgique dans l'artisanat d'électricité. Cédant à la pression de ses entreprises adhérentes, en 1988, l'association patronale du Nord de cette industrie faiblement syndiquée mais toujours aspirée par la convention de la métallurgie avait quitté la convention collective conclue avec l'IG Metall (affiliée au DGB) au bénéfice d'une convention moins favorable aux salariés. Le signataire de cette convention *dumping* a été la fédération de la métallurgie du CGB, le Christliche Gewerkschaft Metall (CGM). Après la réunification, ces conventions se sont propagées d'abord dans tous les nouveaux *Länder*, forçant l'IG Metall à son tour à des concessions pour pouvoir reconduire les conventions qui lui restaient. D'après Bosch *et alii* (2011:155), il ne reste que trois conventions salariales régionales conclues par l'IG Metall dans l'artisanat d'électricité. Des évolutions similaires en défaveur des conventions collectives signées par l'IG Metall ont touché d'autres domaines de l'artisanat tels que la charpenterie ou les garagistes. La stratégie de l'IG Metall consiste à contester devant les tribunaux, avec plus au moins de succès, au CGM le statut de syndicat (Hege, dans ce numéro). Des conventions *dumping* ont aussi été conclues par des organisations non affiliées au DGB dans les cliniques privées ou les services de sécurité (Dribbusch, 2010). Ces comportements patronaux attestent de la volonté de faire jouer la concurrence syndicale en leur faveur dans des endroits où les syndicats du DGB n'ont plus ou plus que très peu d'assise. En sortant du giron de la convention collective des fédérations du DGB, les associations patronales ne mettent toutefois pas ouvertement en question le principe d'unicité conventionnelle.

Cette concurrence syndicale peut aussi impacter les activités qui, jusqu'à présent, n'étaient pas encore couvertes par une convention collective. C'était le cas du secteur de l'intérim qui, suite à sa dérégulation, a connu une véritable explosion depuis 2005 (Chagny, 2008). Pendant qu'en 2003 les syndicats du DGB négociaient la première convention collective du secteur, une petite association patronale bavaroise concluait une convention avec un syndicat chrétien, faisant reculer encore le niveau de protection des salariés garanti par la convention – déjà assez bas, et fortement critiqué par la suite – avant de la signer. Jusqu'en 2010, plusieurs conventions collectives signées par des fédérations du CGB avec des salaires horaires entre 5,70 et 6,30 euros sabotaient le principe de « rémunération égale » (*equal pay*) inscrit dans la loi sur l'intérim de 2003 (Dribbusch, 2010).

Dans cette montée de la concurrence entre organisations syndicales, suscitée par les employeurs au moment de renégocier les conventions signées par les syndicats du DGB pour obtenir davantage de concessions, nous pouvons distinguer

la « ***surenchère*** [1] ». Cette stratégie est initiée par des organisations syndicales jusqu'alors périphériques [2] et conduit à l'existence d'au moins deux conventions collectives applicables dans l'entreprise et dont le contenu diffère : l'une, celle signée par le DGB, présente des dispositions moins favorables pour certaines catégories de salariés que l'autre. Ce cas de figure s'est démultiplié depuis la fin des années 1990 avec la montée de quelques syndicats catégoriels – phénomène qui mérite un traitement plus ample dans la suite de cet article. Il a provoqué un revirement de jurisprudence de la Cour fédérale du travail en 2010 en faveur de la pluralité conventionnelle, contre laquelle le patronat ainsi qu'une partie des fédérations du DGB se sont mobilisés (Hege, dans ce numéro).

## Les syndicats catégoriels comme nouveaux acteurs de la négociation collective

Le projet de loi de décembre 2014 sur l'unicité conventionnelle répond à cette jurisprudence de la Cour en instaurant le principe majoritaire, appliqué au niveau de l'établissement. Dès lors que l'employeur se trouve lié à des normes collectives (branche, entreprise) négociées avec différents syndicats et aux contenus différents, il appliquera la convention signée avec le syndicat qui compte le plus grand nombre d'adhérents parmi les salariés de l'établissement. De nombreuses critiques se font entendre depuis l'annonce du projet : certains craignent, par exemple, que les employeurs puissent désormais, à travers leur prérogative de détermination du périmètre de l'établissement, influer sur les majorités syndicales. D'autres soulignent que l'interdiction par les tribunaux de grèves déclenchées par des syndicats (catégoriels) minoritaires au nom de la proportionnalité, limitera la capacité d'évolution des syndicats émergents (Hege, dans ce numéro). Les syndicats catégoriels, devenus acteurs de la négociation collective, sont explicitement visés par la nouvelle loi, qui souhaite limiter leur profusion.

Qui sont ces syndicats et qu'est-ce qui les pousse à réclamer un statut indépendant dans la négociation collective ? Cette question sera éclairée en observant les traits communs de trois syndicats catégoriels : les conducteurs de train du GdL, les pilotes de VC et les médecins hospitaliers du Marburger Bund (MB) (tableau 2). La percée de ces organisations catégorielles est liée à deux aspects qui engagent la responsabilité des organisations syndicales du DGB : premièrement, l'évolution des conditions du travail et des salaires suite aux privatisations ayant eu lieu dans les services publics depuis les années 1990 ; deuxièmement, les choix organisationnels et stratégiques opérés par les fédérations du DGB représentant ces secteurs. C'est en réponse à cette double contrainte que des catégories de salariés ont entrepris leur autonomisation

1. Nous reprenons ici le terme habituellement utilisé dans la littérature allemande. Il est toutefois problématique dans la mesure où il s'agit souvent, comme nous le montrons par la suite, de rattrapage de standards perdus lors des privatisations.
2. Si la contestation de la norme réunit les deux types d'organisations, leur existence dans la négociation collective tient à des facteurs opposés : dans le cas du CGM, c'est la reconnaissance par les employeurs et les tribunaux du travail qui lui permet d'exister ; dans le cas de syndicats catégoriels comme le GdL, c'est leur ancrage parmi les salariés qui remplit ce rôle et permet de compenser le manque de reconnaissance par les employeurs. Pendant que le premier sert essentiellement de support à l'agenda patronal, le deuxième exprime de multiples insatisfactions de certaines catégories de salariés à l'égard de leur emploi et leurs conditions de travail.

**Tableau 2. Caractéristiques organisationnelles de GdL, VC et MB**

| | Gewerkschaft der deutschen Lokomotivführer (GdL) | Vereinigung Cockpit (VC) | Marburger Bund (MB) |
|---|---|---|---|
| Fondé en | 1867 | 1969 | 1947 |
| Affiliation | DBB (depuis 1946) | - | - |
| Groupe dominant représenté | Conducteurs de train, en particulier de l'Est ; aspiration à représenter le personnel de bord aussi | Pilotes des compagnies aériennes allemandes | Médecins salariés et fonctionnaires (concentrés dans les hôpitaux) |
| Nombre d'adhérents (estimation) | 34 000 (taux de syndicalisation : 80 % conducteurs de train ; 33 % personnel de bord) | 8 200 (taux de syndicalisation : 80-90 %) | 107 000 (taux de syndicalisation : 67 % parmi les médecins hospitaliers) |
| Représentation dans la négociation collective avant l'autonomisation | Recherche de reconnaissance par les employeurs depuis 1945 ; création du groupe de négociation TGM en 1963 ; acceptation du rôle *leader* du syndicat du rail du DGB | Coopération avec le DAG | Coopération avec le DAG à partir de 1950, puis avec Ver.di jusqu'en 2005 |
| Première convention collective | 2007 | 2001 | 2006 |
| OS concurrente | EVG | Ver.di | Ver.di |
| Restructurations touchant le personnel | Libéralisation du rail à partir de 1994, depuis *holding* privée dont l'État est encore l'actionnaire unique ; réduction de moitié du personnel entre 1994 et 2007 ; perte de statut de fonctionnaire des conducteurs de train ; baisse de salaires suite à la convention de 1994 | Privatisation de Lufthansa à partir de 1992 ; restructuration à cause de problèmes de compétitivité ; pertes de salaires allant jusqu'à 30 % | Changement de gestion des hôpitaux suite aux privatisations et aux réformes du système de santé depuis les années 1990 ; dévalorisation du statut du médecin ; craintes de pertes de salaires à cause des arbitrages faits par Ver.di. |
| Nouvelle identité | Syndicat professionnel du personnel de train | Représentation des pilotes, y compris de leurs intérêts salariaux | Représentation des médecins hospitaliers, y compris de leurs intérêts salariaux |

Source : D'après Lesch (2008) ; Schroeder *et al.* (2011) ; Greef, Schroeder (2012).

du syndicalisme DGB en concluant des conventions collectives concurrentes [1] pour leurs adhérents.

### *Un environnement marqué par la privatisation des entreprises du service public*

Un premier trait commun de ces trois syndicats est que les salariés qu'ils représentent sont employés dans des entreprises de transport et de santé ayant été impactées par la vague de privatisations des années 1990. La détérioration conséquente des conditions salariales– en termes absolus ou relativement à d'autres groupes joue un rôle central dans la volonté de ces syndicats de s'imposer comme acteurs autonomes dans la négociation collective. Chez les conducteurs de train, la privatisation de la Deutsche Bahn à partir de 1994 a entraîné la perte du statut de fonctionnaire pour les nouvelles recrues [2] ; la nouvelle convention collective unique a également écrasé la hiérarchie salariale à l'intérieur de la profession et a provoqué la baisse du point d'indice salarial de 8 % en moyenne (Lesch, 2008:319). Enfin, les conditions de « l'accompagnement » du processus de privatisation par le syndicat Transnet (appartenance DGB, devenu EVG depuis la fusion avec le syndicat GDBA en 2010), en lien très étroit avec le *management*, ont pu susciter un certain désarroi parmi les salariés. Il a été exacerbé lors de la nomination en mai 2008 du secrétaire général de Transnet, Norbert Hansen, au poste de responsable des ressources humaines de la Deutsche Bahn, constituant un véritable acte de violence symbolique [3].

Les problèmes économiques de la Lufthansa au début des années 1990 suite à la libéralisation du secteur ont conduit la DAG et le Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, Transport und Verkehr (ÖTV) à de multiples concessions, permettant à la compagnie désormais privatisée de faire des économies de plus de 250 millions d'euros. Les effets sur les salaires des pilotes n'ont pas été homogènes : les copilotes ont été les plus concernés par l'accord de restructuration (*Sanierungstarifvertrag*), et ont subi des baisses du point d'indice conventionnel de 26 % (Lesch, 2008:316).

Du côté des médecins hospitaliers, les conditions de travail et les heures supplémentaires (excessives et non rémunérées) sont depuis longtemps au centre des préoccupations du MB. Ces problématiques se sont accentués depuis les années 1990 par le renforcement de la pression économique sur les hôpitaux

1. Précisons que la coexistence de normes conventionnelles différentes ne s'applique pas dans le cas de VC. Depuis la sortie de la communauté de négociation avec le DAG en 1999, c'est le seul VC qui négocie avec la Lufthansa (voir *infra*). Faute d'adhérents parmi les pilotes, Ver.di ne réclame pas de droit à la négociation. Ce cas relève d'un rapport de substitution avec le syndicat du DGB. Si VC ne doit pas craindre la loi sur l'unicité conventionnelle, ce cas reste intéressant en termes de dynamiques qui l'ont conduit à s'autonomiser.
2. Il s'agit là d'une ironie de la privatisation : en supprimant le statut de fonctionnaire pour les conducteurs de train nouvellement recrutés, la Deutsche Bahn leur a accordé le droit de grève, « oubliant » ainsi les raisons pour lesquelles l'État allemand avait historiquement préféré ce statut à celui de salarié.
3. À peine nommé directeur des ressources humaines à la Deutsche Bahn, Hansen a multiplié des menaces à l'égard des salariés, évoquant notamment – et sans décision préalable du *management* – la nécessité de licencier plusieurs milliers de salariés et demandant aux conducteurs de train de nettoyer les trains et de contribuer au rangement dans les gares. Les critiques (à l'intérieur et à l'extérieur du GdL) de la politique d'accommodation voyaient dans le passage de Hansen au *management* l'ultime preuve que le syndicat avait été « acheté ».

suite aux privatisations et à la réforme du système de santé (Kahmann, 2014).

### *Ancrage très fort dans la profession et rupture avec le DGB suite à la fusion de Ver.di*

Bien avant de manifester leur volonté d'autonomie, ces trois organisations avaient déjà connu du succès en tant qu'associations professionnelles et syndicat, jouissant par ailleurs d'une ancienneté considérable. Leur taux d'adhésion élevé (plus de 50 %) avant l'autonomisation en témoigne (Schroeder *et al*., 2011:134, 79 ; Greef, Schroeder, 2012). Ils offrent depuis longtemps différents « services » à leurs adhérents : au MB, ils comprennent des supports d'information, des bourses pour les futurs médecins et la représentation de la profession dans les cercles politiques, les médias et les chambres de métier. Reflétant son profil davantage syndical – en tant que syndicat historique de fonctionnaires-conducteurs, il est affilié au DBB –, le GdL propose à ses adhérents la protection juridique en cas de conflit avec l'employeur ainsi que des informations professionnelles et techniques – et ce à un niveau de cotisation inférieur à l'EVG.

Dans les trois cas retenus, la structuration professionnelle forte correspond à une très faible représentativité des syndicats de branche du DGB parmi ces professions et métiers : il y a très peu de médecins ou conducteurs de train dans Ver.di ou l'EVG, malgré l'existence d'une convention collective les couvrant et de structures internes (*Fachgruppen*) prévues pour accueillir leurs besoins de représentation, de formation et d'information spécifiques. Dans le cas de VC et du MB, les besoins de représentation dans la négociation collective ont été longtemps satisfaits par la coopération avec la confédération des employés DAG qui leur donnait davantage d'autonomie que l'ÖTV (appartenance DGB). Dans leur *Tarifgemeinschaft* avec le DAG, les médecins du MB par exemple ont été longtemps seuls responsables de toutes les questions touchant au statut des médecins.

La dissolution du DAG dans son successeur multi-branches Ver.di (2,1 millions adhérents en 2001) a été lourde de conséquences. Pour palier à la faiblesse de représentation de catégories de salariés à niveau de qualification élevé et ayant des identités professionnelles marquées, Ver.di a fortement diversifié les structures de représentation internes, en créant à la fois des branches industrielles assez autonomes et en multipliant les *Fachgruppen*. L'espoir de Ver.di de devenir plus attractif pour les adhérents des associations professionnelles a été déçu. Pire encore : au lieu de se soumettre à une organisation dont on redoutait qu'elle écrase leur identité sociale, sacrifie leur statut par le biais d'arbitrages en faveur d'autres catégories de salariés – et dont on craignait par ailleurs l'inefficacité à cause des dimensions exceptionnelles de la fusion –, le MB et VC ont décidé de cesser de coopérer avec Ver.di. VC s'est autonomisé du DAG dès 1999, au moment de l'annonce de la fusion. Le MB est sorti de sa *Tarifgemeinschaft* avec le DAG – initialement reconduite avec Ver.di – en 2005. Outre le conflit salarial autour de la nouvelle convention collective (voir *infra*), les médecins avaient mal digéré la remise en cause de leurs prérogatives professionnelles lors de la négociation menée par Ver.di (Schroeder *et al*., 2011:147). Au sein de Ver.di, ces évolutions ont dû être d'autant plus douloureuses que le syndicat a été créé en vue d'internaliser les concurrences syndicales, de l'intérieur du DGB comme de l'extérieur (DAG) (Kahmann, 2009).

### *Une conflictualité sociale assumée et axée sur les salaires*

Dans la mesure où les employeurs dans les entreprises et branches des trois syndicats en question se sont initialement opposés à l'idée de négocier avec des groupes bien organisés et revendicatifs, le recours à la grève a été nécessaire et fréquent. Dans le cas du MB, le déclencheur de la rupture avec Ver.di a été la négociation de la nouvelle convention collective du secteur public (TVÖD) (Kahmann, 2014). Sa conclusion aurait entraîné des pertes de salaire significatives pour certaines catégories de médecins, en supprimant des droits d'ancienneté pour les médecins et en réduisant leurs primes en faveur d'une rémunération basée sur la performance. De son coté, Ver.di, sous l'impulsion des infirmiers de la fédération ÖTV, a refusé d'arbitrer en faveur des médecins à l'intérieur du cadre financier donné, estimant que leur augmentation était difficilement justifiable à l'égard d'autres catégories de salariés des hôpitaux (Schroeder *et al*., 2011:142-143). Face à ces tensions, les médecins ont décidé d'entamer un vaste mouvement de grève en faveur de la conclusion de leur propre convention collective. La première grève de juin 2006 a duré 13 semaines et a été portée par quelque 14 000 médecins employés dans les hôpitaux gérés par les *Länder*. Une deuxième vague a été déclenchée en août lors du blocage des négociations par les médecins des hôpitaux communaux. Elle a mobilisé 17 000 salariés. Reflétant la priorité accordée aux salaires par le MB, la nouvelle convention des médecins garantissait des augmentations assez modestes mais toutefois supérieures au niveau de la convention négociée par Ver.di (Schroeder *et al*., 2011:142-146).

Du côté des pilotes, lors des négociations collectives de 2001, VC avait refusé le compromis négocié par ÖTV et le DAG, portant sur une augmentation des salaires de 3,5 % pour le personnel navigant et au sol. L'estimant largement insuffisant, VC a décidé de négocier pour la première fois d'une façon autonome pour les pilotes. Face à la revendication d'une augmentation des salaires de plus de 30 % afin de rattraper les pertes subies dans les années 1990, le *management* de Lufthansa leur a proposé 8,7 %. Plusieurs grèves d'avertissement ont eu lieu. Elles ont abouti à une médiation et une augmentation salariale de base de 20 %, assortie d'un plan d'intéressement (Greef, Schroeder, 2012:9).

Depuis 2002, le GdL a tenté de s'imposer comme interlocuteur dans la négociation collective. Lors des négociations de 2007, il a approché la direction de la Deutsche Bahn en réclamant une augmentation salariale de 30 % pour tout le personnel de bord, dépassant largement la revendication de son concurrent du DGB, l'EVG. Après plusieurs mois de grève et de contestations de ce droit devant les tribunaux par le *management* (finissant par donner raison au GdL), le syndicat a réussi à imposer une convention salariale indépendante (bien plus favorable que celle de l'EVG) portant sur une augmentation salariale de 11 %, valable uniquement pour les conducteurs de train (Hege, 2008).

## Les lourdes conditions de l'autonomisation

L'insatisfaction face aux réponses des fédérations du DGB à la pression sur les conditions de travail et les salaires suite aux privatisations ont certes conduit certains syndicats catégoriels à poursuivre la voie de l'autonomisation, mais cet élément d'explication reste insuffisant :

devenir acteur indépendant – du DGB et des employeurs – de la négociation collective nécessite un important processus de transformation organisationnelle qui repose sur un certain nombre de conditions.

La condition fondamentale est l'existence préalable de « communautés concrètes de référence » (Segrestin, 1980:174), c'est-à-dire de communautés auxquelles les salariés sont susceptibles de s'identifier, et qui peuvent se transformer en communautés d'action collective. De ce point de vue, le travail d'association professionnelle est essentiel, et la capacité de mobilisation reste impérative tant que le nouveau syndicat ne bénéficie pas encore de légitimité suffisante aux yeux des employeurs. Pour que ces mobilisations puissent rencontrer du succès, un autre facteur s'est avéré favorable : les ressources qui résultent de la position de ces catégories de salariés sur le marché du travail. Les conducteurs de train, les pilotes mais aussi les médecins sont sans doute moins facilement remplaçables que d'autres catégories de salariés lors des grèves. Peut-être plus importante encore est leur position à l'égard de la production et de la circulation des biens et personnes (Schmalz, Dörre, 2013) : la place des conducteurs de train, des pilotes ou des médecins hospitaliers est stratégique, leurs mobilisations dépassent largement le cadre de la vie économique d'une branche en impactant la vie de la cité.

L'usage stratégique de ces forces se fait au détriment des organisations opérant sur des principes de solidarité plus larges (de branche, d'entreprise). Il les prive des ressorts dont elles ont d'autant plus besoin que leurs propres moteurs de mobilisation – comme dans le cas de Ver.di et de l'EVG – s'affaiblissent et les ressources de reconnaissance par les employeurs s'épuisent. Une telle limitation du domaine de représentation à des professions ou métiers précis peut être pleinement assumée : c'est le cas de VC et du MB. Elle peut aussi être contestée, comme le montre le conflit actuel dans le rail autour de l'extension du mandat de négociation du GdL au personnel de bord. Ce syndicat pourrait en effet envisager d'évoluer vers le syndicalisme d'entreprise (à l'image de son concurrent, l'EVG) – si la loi sur l'unicité conventionnelle ne l'en empêche pas. Si l'on peut supposer que la création de ces trois syndicats catégoriels a privé Ver.di et l'EVG d'une partie de leur puissance potentielle, il semble que – malgré les accusations mutuelles de redistribution au détriment de leurs adhérents – cette évolution n'ait pas eu d'impact significatif (négatif ou positif) sur les conventions collectives négociées par ces deux fédérations.

L'analyse selon laquelle la transformation en organisation syndicale reconnue à la table de négociation par sa puissance et sa légitimité représentative est un processus exigeant se trouve aussi confirmée sur le plan quantitatif. Le nombre d'organisations ayant réussi ce défi est resté très limité, puisqu'on n'en compte que six, représentant au total moins de 200 000 adhérents : les pilotes de VC, les médecins hospitaliers (MB), les conducteurs de train du GdL, le personnel navigant du transport aérien (Unabhängige Flugbegleiterorganisation – UFO), les contrôleurs aériens (Gewerkschaft der Flugsicherung – GdF) ainsi que les professions médicales spécialisées (Verband medizinischer Fachberufe – VMF). Parmi ces six organisations, les cinq premières ont réussi à négocier des conventions plus favorables que leurs homologues du DGB (Schroeder *et al*., 2011:262). Mais le syndicalisme catégoriel ne semble toutefois pas avoir réussi à dépasser le cadre des secteurs de la santé

et du transport. Il a ainsi épargné le cœur de l'autonomie contractuelle : la chimie et la métallurgie. Leurs puissantes fédérations jouissent encore d'une crédibilité dans leur capacité à négocier des normes qui peuvent bénéficier à toutes les catégories de salariés. Les différents indicateurs mobilisables pour mesurer l'évolution quantitative de la grève depuis la fin des années 1990 montrent par ailleurs que l'on ne constate pas de recrudescence de l'activité gréviste ressemblant – de près ou de loin – à une situation « à l'anglaise » des années 1970 d'un pays paralysé par des grèves. S'il y a une évidence frappante dans ces statistiques, c'est celle du déclin continuel de la grève depuis les années 1970 en Allemagne (Lesch, 2009).

## Conclusion

L'analyse des raisons d'être et des conditions sociales ayant permis la montée du syndicalisme catégoriel comme acteur de la négociation collective invite à un jugement nuancé quant au potentiel de propagation de ce type d'organisation, dont la loi sur l'unicité conventionnelle tire en quelque sorte sa justification. Pour autant, ce constat ne saurait suffire à rassurer les syndicats du DGB, car le syndicalisme catégoriel soulève des problématiques organisationnelles fondamentales : la diversification sociologique et statutaire du salariat, la détérioration des conditions salariales et du travail, la pertinence des identités professionnelles comme principe d'organisation syndicale. Pour cette raison, de plus en plus de salariés ont choisi de tourner le dos aux organisations syndicales du DGB. Sous cette pression, le référentiel de solidarité de classe qui a longtemps été la force et la raison d'être du syndicalisme de branche (Streeck, 2005) a progressivement perdu de sa pertinence. En effet, au-delà des appels à des solidarités inclusives du syndicalisme DGB, les frontières entre le syndicalisme catégoriel et industriel sont devenues moins nettes que ce que l'on peut penser. La tendance au rétrécissement de la base syndicale à certaines catégories de salariés ne conduit-elle pas à une sorte de « catégorisation » du syndicalisme DGB qui ne dirait pas son nom ? À l'inverse, peut-on qualifier le GdL de syndicat catégoriel compte tenu de sa volonté de faire jouer sa forte représentativité parmi les conducteurs de train pour négocier aussi pour le personnel de bord ? Le chapitre du pluralisme syndical n'est probablement pas clos, ne serait-ce que parce qu'il représente aussi une réponse au phénomène de désyndicalisation.

### Sources :

Bosch G., Weinkopf C., Worthmann G. (2011), *Die Fragilität des Tarifsytems. Einhaltung von Entgeltstandards und Mindestlöhnen am Beispiel des Bauhauptgewerbes*, Berlin, Sigma.

Chagny O. (2008), « Retour sur les réformes du marché du travail en Allemagne », *La Revue de l'IRES, n° 58, p. 65-110.*

Dribbusch H. (2010), « Tarifkonkurrenz als gewerkschaftspolitische Herausforderung : Ein Beitrag zur Debatte um die Tarifeinheit », *WSI-Diskussionspapier*, n° 172, August.

Ebbinghaus B., Göbel C. (2014), « Mitgliederrückgang und Organisationsstrategien deutscher Gewerkschaften », *in* Schroeder W. (ed.), *Handbuch Gewerkschaften in Deutschland*, Wiesbaden, VS, p. 207-237.

Greef S., Schroeder W. (2012), « New Labor Competition: How Processes of Deregulation and Privatization Affect Industrial Relations in Germany », Paper for the 16th ILERA Congress, Philadelphia. 2-5 July.

Hege A. (2008), « Allemagne. Salaire minimum, grève du rail, fissures dans le système de négociation collective », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 110, janvier, p. 61-69.

Hege A. (2012), « Allemagne. Négociations salariales 2012 : offensive syndicale réussie dans un paysage conventionnel fragmenté », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 138, septembre, p. 3-15.

Hege A. (2015), « Allemagne. Une loi sur la représentativité syndicale ? », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 148, mars, p. 3-13.

Kahmann M. (2009), « La fusion comme processus et moyen de réforme syndicale : l'exemple de Ver.di », *La Revue de l'IRES*, n° 61, p. 39-73.

Kahmann M. (2014), « Allemagne. Un faible impact de la crise sur les ajustements des services publics », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 148, décembre, p. 151-179.

Lesch H. (2008), « Spartengewerkschaften – Entstehungsmotive und ökonomische Wirkung », *Industrielle Beziehungen*, vol. 15, n° 4, p. 303-328.

Lesch H. (2009), « Erfassung und Entwicklung von Streiks in OECD-Ländern », *IW-Trends*, n° 1, Februar.

Schmalz S., Dörre K. (ed.) (2013), *Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven*, Frankfurt am Main, Campus.

Schroeder W., Kalass V., Greef S. (2011), *Berufsgewerkschaften in der Offensive. Vom Wandel des deutschen Gewerkschaftsmodells*, Wiesbaden, VS.

Segrestin D. (1980), « Les communautés pertinentes de l'action collective. Canevas pour l'étude des fondements sociaux des conflits du travail en France », *Revue française de sociologie*, vol. 21, n° 2, p. 171-202.

Streeck W. (2005), « The Sociology of Labor Markets and Trade Unions », *in* Smelser N.J., Swedberg R. (eds.), *The Handbook of Economic Sociology*, 2nd edition, Princeton, Princeton University Press, p. 254-283.