Allemagne

La vague gréviste de 2015 – causes, résultats, perspectives

Ingrid ARTUS *

Les syndicats allemands ne sont pas connus pour leur ardeur gréviste. 2015 cependant aura été une « année d'intensité inhabituelle des mouvements de grève [1] ». Le nombre record de journées de grève a suscité des débats au niveau tant national qu'international. Même s'il était sans doute très exagéré d'évoquer un basculement vers une « République des grèves » (*Der Spiegel*, 13 mai 2015), il faut sans doute prendre au sérieux le pronostic de Wolfgang Streeck, directeur émérite de l'Institut Max Planck pour l'étude des sociétés de Cologne. Dans le quotidien britannique *The Guardian*, il avait déclaré : « Les grèves qui traversent l'Allemagne sont là pour durer [2] ». Cette appréciation ne se trouve guère invalidée par le recul sans doute significatif des journées de grève en 2016 (les chiffres définitifs ne sont pas encore disponibles). L'intensité et la fréquence des grèves sont soumises à des variations conjoncturelles et liées à de nombreuses conditions ; on ne saurait donc de toute façon s'attendre à une progression linéaire. En analysant ici de façon détaillée la vague gréviste de 2015, on estime que le pic observé lors de cette période n'a rien d'accidentel et est l'expression au contraire de transformations significatives à l'intérieur du système allemand de relations professionnelles. On fait l'hypothèse que, au-delà des aléas économiques et politiques et des fluctuations économiques, des facteurs systématiques confèrent des traits plus conflictuels à un système traditionnellement fondé sur le partenariat social.

Dans les pages qui suivent, on donnera d'abord un aperçu du cadre juridique et des tendances d'évolution des conflits du travail en Allemagne. On analysera

* Professeure de sociologie à l'Université de Erlangen-Nürnberg. Cet article est fondé sur une contribution de l'auteure à la « conférence sur les grèves » de la fondation Rosa Luxemburg en octobre 2016, également publiée en allemand en mars 2017 dans la revue *Prokla*. Pour la version publiée ici, et traduite de l'allemand par Adelheid Hege, le texte original a été abrégé, actualisé et remanié pour un lectorat français.

1. « WSI Arbeitskampfbilanz 2015. Ein außergewöhnliches Streikjahr – Zwei Millionen Streiktage, ganz unterschiedliche Arbeitskämpfe fielen zusammen », *Pressemitteilung* vom März 3., 2016, http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/63056_63974.htm.
2. W. Streeck, « The Strikes Sweeping Germany Are Here To Stay », *The Guardian*, May 22, 2015, https://www.theguardian.com/commentisfree/2015/may/22/strikes-sweeping-germany-here-to-stay.

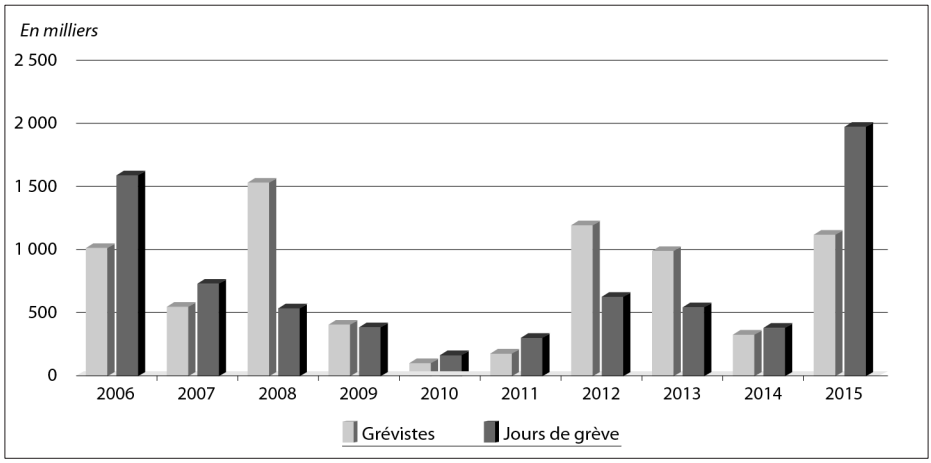
ensuite les trois conflits qui ont marqué le plus, en termes quantitatifs, « l'année inhabituellement gréviste » de 2015 : la grève dans les services éducatifs et sociaux ; la grève à la Poste ; les grèves d'avertissement dans la métallurgie. De multiples conflits, parfois notables, se sont déroulés dans d'autres branches ou entreprises ; ils seront abordés de manière plus succincte. On s'interrogera enfin sur les évolutions économiques, sociétales et politiques exprimées par cette conflictualité en hausse.

Le recours à la grève, le droit et la pratique

En comparaison internationale, les salariés allemands font un usage modéré de la grève. Cela ne tient pas (uniquement) à des caractéristiques « culturelles » comme la discipline du travail ou la culture de protestation politique, mais renvoie également à des prescriptions juridiques. Le droit de grève allemand est clairement restrictif – il pourrait même être qualifié d'antidémocratique. Ainsi, les grèves politiques ou de solidarité sont prohibées. D'importants groupes de salariés (les fonctionnaires, les employé(e)s des institutions gérées par les Églises…) n'ont pas (ou de façon très restreinte) accès au droit de faire grève pour défendre leurs intérêts. Les grèves et les *lock-out* ne sont légaux que dans le cadre de négociations collectives, ce qui confère aux syndicats le monopole légal de la grève. Ni les salariés ni leurs élus dans les conseils d'établissement ne disposent d'un droit de grève *sui generis*. Les conflits du travail sont ainsi principalement un moyen de pression aux mains des fédérations de branche qui en font un usage stratégique dans la négociation de conventions collectives. Après la Deuxième Guerre mondiale, l'Allemagne s'est dotée d'un système de syndicats et de conventions collectives de branche. Dans un régime de « coopération conflictuelle » (*Konfliktpartnerschaft* ; Müller-Jentsch, 2016) entre le capital et le travail, des grèves d'avertissement – arrêts de travail de courte durée non précédés d'un référendum (voir encadré) – étaient généralement suffisantes pour conclure des accords collectifs au niveau d'une branche. Les grèves d'avertissement prennent souvent la forme d'assemblées générales des salariés dans ou en dehors de l'entreprise durant les heures de travail, accompagnées de rassemblements et de manifestations. Ils constituent un outil de pouvoir plutôt symbolique, destiné à exprimer la combativité et la mobilisation des salariés sans provoquer de dommages économiques significatifs. Historiquement, la « culture de grève » allemande consiste ainsi à planter le décor d'une menace crédible, épée de Damoclès utilisée plutôt rarement et de façon peu massive.

Cela pourrait changer. En comparaison internationale, le niveau d'activité gréviste reste plutôt bas en Allemagne ; au Danemark et en France par exemple, le nombre de jours de grève par salarié est cinq à six fois supérieur au niveau allemand. En Espagne, en Finlande, au Canada, en Belgique et en Irlande, les salariés se montrent également plus prompts à arrêter le travail (van der Velden *et al*., 2007). Depuis 2004, la conflictualité progresse en Allemagne également. Le volume de plus de 1,5 million de jours de grève en 2006 a constitué un premier pic non atteint depuis longtemps ; la notion de « nouvelle grève » s'est alors répandue (Bewernitz, 2008). La crise économique mondiale a tempéré pour un temps la fougue gréviste des syndicats, avant qu'un nouveau record ne soit établi

Graphique 1. Nombre de jours de grève et de grévistes (2006-2015)



Source : compilation auteure, d'après « WSI Arbeitskampfbilanz 2015. Ein außergewöhnliches Streikjahr – Zwei Millionen Streiktage, ganz unterschiedliche Arbeitskämpfe fielen zusammen », *Pressemitteilung* vom März 3., 2016, http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/63056_63974.htm.

en 2015 avec 2 millions de jour perdus pour cause de grève (graphique 1).

L'évolution de l'activité gréviste en termes de jours chômés est en général fortement liée aux grèves d'avertissement d'IG Metall (en 2006, 2008 et 2012 par exemple). Les négociations collectives dans l'industrie métallurgique et électrique mobilisent en effet régulièrement un grand nombre de salariés et d'adhérents. Organisation combative, IG Metall assume traditionnellement le rôle de « locomotive » dans les négociations de branche allemandes. Cela reste vrai même si, parallèlement, on peut observer une nette tendance à la tertiarisation des grèves. Les pics de participation récemment observés sont clairement le fait des « nouvelles grèves » dans le secteur des services. En 2015, « 1,5 des quelque 2 millions de jours de grève […] est imputable au conflit dans les services éducatifs et sociaux ainsi qu'à la grève à la Poste [3] ». Alors que le modèle ancien des grèves d'avertissement courtes et massives continue à prédominer dans l'industrie, le secteur des services est de plus en plus concerné par des grèves longues impliquant des groupes de salariés plutôt restreints. Cela peut expliquer pourquoi en 2015 plus de 80 % des grévistes étaient issus de l'industrie alors que 90 % des jours de grève étaient enregistrés dans le secteur des services (*ibid*.).

Le nombre de grévistes relativement élevé en 2015 – 1,1 million – n'en constitue pas pour autant un chiffre record. La participation a été plus importante en 2008 et en 2012. Les négociations collectives dans l'industrie métallurgique et électrique s'étaient alors (également) accompagnées de grèves d'avertissement étendues mais très courtes. Il en est allé de même en 2016. L'année dernière,

3. « WSI Arbeitskampfbilanz 2015. Ein außergewöhnliches Streikjahr – Zwei Millionen Streiktage, ganz unterschiedliche Arbeitskämpfe fielen zusammen », *Pressemitteilung* vom März 3., 2016, http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/63056_63974.htm.

Encadré

Le référendum ou la légitimation par la base

Comment associer les adhérents aux décisions concernant le déclenchement et la fin d'une grève ? Si les fédérations de branche allemandes disposent de traditions différentes en la matière, elles se sont toutes dotées de règles ancrées dans leurs statuts. Le recours au référendum (*Urabstimmung*) n'est pas encadré par des dispositions législatives (comme dans le cas de la loi Travail en France par exemple), mais obéit aux directives volontaires des syndicats dans l'organisation de leurs relations avec leurs membres. Chez Ver.di par exemple, la décision de faire grève est prise par la direction nationale à la suite d'une requête du secteur professionnel concerné (santé, commerce, etc.). La « commission tarifaire » composée d'élus statue sur les revendications et détermine (normalement) aussi la stratégie à déployer durant les négociations. Le projet de grève est généralement soumis au vote des adhérents, sans que l'organisation d'un tel référendum soit obligatoire (Ver.di n'y a pas eu recours par exemple lors de la grève à la Poste en 2015). Si le référendum a lieu, un seuil de 75 % de votes favorables doit être atteint pour déclencher une grève. Un taux d'approbation de 25 % suffit par contre pour entériner le résultat de la négociation et, par conséquent, pour terminer la grève. Les statuts d'IG Metall sont sensiblement identiques sur ce point, sauf à retenir le caractère obligatoire du référendum préalable à la grève.

À la différence de ces grèves « régulières », des « grèves d'avertissement » (*Warnstreiks*) accompagnent (presque) toutes les négociations de branche, avec cependant un nombre de participants et des durées de grève relativement limités. Elles ont une fonction de démonstration plus que de pression économique. Lors de grèves d'avertissement, le syndicat appelle ses adhérents dans des entreprises et régions sélectionnées à des actions protestataires généralement courtes. Il n'y a pas de référendum préalable à l'arrêt de travail, et les participants ne touchent pas d'indemnités de grève.

Comme les enquêtes auprès des adhérents, les assemblées de délégués de grève sont des instruments de démocratie syndicale relativement récents, non inscrits dans les statuts et d'usage (encore) peu fréquent. Il s'agit de grands rassemblements supra-régionaux où se retrouvent, plutôt rarement, les délégué(e)s élu(e)s lors d'assemblées régionales. Ces dernières fonctionnent autant comme lieu de rencontre des grévistes sur le terrain que d'espace de coordination du mouvement à l'échelle régionale. Assemblées de délégués de grève et enquêtes auprès des adhérents font l'objet d'expérimentations dans le champ de recrutement de Ver.di notamment. La consultation des adhérents au sujet d'un résultat obtenu dans la négociation collective est désormais la règle dans la fonction publique. La convocation d'assemblées de délégués de grève parallèlement à la mise en place de commissions tarifaires statutaires lors d'un conflit collectif est une pratique réservée pour l'instant à quelques cas particuliers (grèves des éducatrices/teurs et dans le secteur hospitalier par exemple).

le nombre estimé de jours perdus pour cause de grève a atteint le quart seulement du niveau de 2015, alors que les grévistes étaient à peu près aussi nombreux qu'en 2015. Cela est dû principalement aux grèves d'avertissement de

grande envergure dans la métallurgie et la fonction publique [4].

La différence entre les situations de négociation et, partant, les rapports de force expliquent ces modèles conflictuels contrastés dans l'industrie et les services. Dans l'industrie, les structures de négociation sont bien moins fragmentées. Brandir la menace puissante de la grève d'avertissement produit généralement une pression suffisante pour ouvrir la voie à l'accord avec l'interlocuteur patronal. Le système de négociation collective est par contre très fragmenté dans le secteur tertiaire. Certains segments sont encore couverts par des conventions de branche, ailleurs des accords d'entreprise sont en progression en même temps qu'augmente le nombre d'entreprises et de branches entières dépourvues de toute couverture conventionnelle. Le taux de syndicalisation est souvent bas. Ce sont donc des groupes de salariés relativement petits qui engagent des conflits souvent longs et obstinés pour « arracher » des garanties collectives.

Bref aperçu des principales grèves de 2015

La grève dans les services éducatifs et sociaux

La grève de 2015 dans les services éducatifs et sociaux a été menée de façon particulièrement spectaculaire et offensive. Elle a duré pas moins de quatre semaines, s'est étendue à tout le territoire national, a été fortement médiatisée et a suscité des débats sociaux intenses. Ce conflit a développé une dynamique propre et une capacité de mobilisation surprenantes, provoquant des frictions sensibles au sein même des syndicats avant qu'un compromis puisse être trouvé. C'était pour beaucoup une grève de femmes, autre caractéristique marquante de ce conflit – et illustration significative de la tendance à la féminisation des conflits du travail, elle-même liée, entre autres, au phénomène de leur tertiarisation (Artus, Pflüger, 2015).

Les négociations collectives et la grève dans les services éducatifs et sociaux ont concerné environ 240 000 salarié(e)s employé(e)s dans les crèches et jardins d'enfants, les garderies scolaires, les institutions de l'aide à l'enfance, à la jeunesse et aux handicapés, ainsi que dans des services sociaux gérés par les communes. Dans ces structures, le taux de féminisation s'élève à 90 voire 95 %. La grève n'a pas concerné les institutions privées ou celles administrées par les Églises, expression aussi de la fragmentation du système de négociation dans ce secteur. Du côté syndical, la fédération des services Ver.di et celle des enseignants Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) ont participé aux négociations, à côté parfois d'organisations non affiliées au Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB, Confédération allemande des syndicats). Des enjeux de rémunération et de classification, mais surtout de revalorisation sociétale d'un métier traditionnellement féminin ont été au cœur du conflit. Ce fut un combat pour la reconnaissance de l'importance des métiers de la petite enfance. Et, pour une profession exigeant souvent une formation de cinq ans, il s'agissait d'obtenir l'égalité de traitement en termes de conditions de travail et de salaire avec les

4. « WSI-Zwischenbilanz zum 1. Halbjahr 2016. Arbeitskämpfe: Deutlicher Rückgang der Ausfalltage, aber weiter hohe Streikbeteiligung », *Pressemitteilung* vom Juni 16., 2016, http://www.boeckler.de/pdf/pm_wsi_2016_06_16.pdf.

métiers masculins d'un niveau de qualification équivalent.

En 2009 déjà, ce secteur professionnel avait connu une grève très médiatisée (Kutlu, 2013 ; Kerber-Clasen, 2016). Toutefois, comparé à l'objectif premier de revalorisation massive et généralisée de métiers « typiquement » féminins, le résultat de ce conflit avait souvent été jugé peu satisfaisant. La grève de 2015 paraissait dès lors inévitable. Elle était préparée et elle était attendue. Quand le système de classification a pu être dénoncé à la date du 31 décembre 2014, le passage à la grève a ressemblé à une simple formalité. Sans surprise, les cinq rencontres de négociation entre la commission nationale de négociation de Ver.di et l'association patronale des communes (Vereinigung Kommunaler Arbeitgeber, VKA) en février et mars 2015 se sont terminées sans résultat. Consulté(e)s par référendum, les adhérent(e)s de Ver.di ont ensuite voté à 93,44 % en faveur de la grève. Dans toute l'Allemagne, les garderies et crèches municipales sont restées fermées à partir du 8 mai 2015. Aux moments les plus forts, plusieurs dizaines de milliers de salarié(e)s ont participé à la grève. Inégale selon les régions, la participation n'en a pas moins été élevée, supérieure à celle enregistrée en 2009. Dans certaines régions, la grève s'est transformée en une sorte de mouvement social, observé de près par l'opinion publique et les médias. Cependant, après quatre semaines de grève, l'organisation patronale VKA n'avait toujours pas manifesté de réaction sous forme de nouvelle offre écrite de négociation. Cela souligne un problème fondamental de cette grève : le conflit des éducatrices/éducateurs n'a pas affecté en premier lieu la partie patronale, mais les parents usagers des crèches. Dans de nombreux cas, les employeurs pouvaient même réaliser des économies sur les salaires, un effet quelque peu pervers. Dans cette situation, de nombreux grévistes ne s'attendaient guère à ce que, début juin, Ver.di et l'organisation patronale fassent conjointement appel à l'arbitrage – imposant ainsi la suspension de la grève. Bien que le résultat de l'arbitrage prévoie de nouvelles mesures de revalorisation des professions éducatives et sociales, la conférence des délégué(e)s de grève l'a rejeté majoritairement comme non suffisant le 24 juin 2015. Ce rejet doit être interprété comme une manifestation de désapprobation explicite de la base à l'égard de la direction de la grève. La procédure « normale » dans la recherche du consensus intrasyndical aurait consisté à organiser un référendum (voir encadré). Seul un rejet par plus de 75 % des grévistes aurait alors permis la poursuite de la grève. La conférence des délégué(e)s de grève a cependant imposé l'organisation d'une consultation des adhérents à la place du référendum, consultation dont le résultat devait être soumis à une nouvelle évaluation (Seppelt, Wodrich, 2015). Cette procédure avait pour inconvénient de durer plusieurs semaines. Quand il a été enfin établi que 69,13 % des adhérents rejetaient le résultat de l'arbitrage, les vacances scolaires d'été avaient commencé – situation démobilisatrice bien connue aussi en France. Pour éviter une reprise de la grève après les vacances scolaires, les acteurs se sont résolus à reprendre les négociations. À la fin septembre, une nouvelle proposition de compromis a été soumise aux adhérents ; elle contenait de légères améliorations et une revalorisation minimale de l'enveloppe globale. À la fin du mois d'octobre 2015, ce compromis a été accepté par une courte majorité de 57,2 % des adhérent(e)s de Ver.di.

Le résultat de la grève dans les services éducatifs et sociaux est donc ambivalent. Une revalorisation fondamentale

de la profession d'éducatrice/teur en avait été l'objectif, un complément salarial plutôt respectable en a été le résultat. La grève a déclenché une dynamique et un effet de mobilisation considérables – mais guère de pression économique. Lors de grèves généralisées (*Flächenstreik*), à la différence des grèves d'avertissement, les syndicats allemands versent à leurs membres une indemnité de grève à hauteur d'environ 60 % du salaire. Ver.di a ainsi pu gagner 20 000 nouveaux adhérents durant la grève. On ne peut savoir cependant si les nouveaux membres pérenniseront leur adhésion. Et puis, la grève a été chère : Ver.di a dépensé quelque 100 millions d'euros en indemnités de grève (Dörre *et al*., 2016:168). La conférence des délégué(e)s de grève et la consultation des adhérent(e)s ont permis de tester de nouvelles formes d'organisation démocratique de la grève. Malgré (ou à cause de) cela, la direction de la grève et la base ont souvent eu du mal à trouver des terrains d'entente. Avec le recul, la « grève des éducatrices » ne constitue sans doute qu'une étape sur le long chemin de la revalorisation du travail féminin du *care* : après la grève et avant la grève.

La grève à Deutsche Post

La grève à la Poste se distingue du conflit dans les services éducatifs et sociaux par une dynamique et un contexte sensiblement différents. Ce n'était pas une grève offensive, mais un conflit défensif pour conjurer la détérioration des conditions de travail et de salaire. Il n'a pas été planifié de longue date ni préparé avec soin. Il a dû être organisé presque « au pied levé » avec des salariés peu rompus à l'exercice de la grève. Il n'a pas été le théâtre de l'expérimentation de nouvelles formes de gestion démocratique d'une grève, mais s'est caractérisé plutôt par des stratégies « *top-down* » de la direction syndicale. Et cela n'a pas été, enfin, une grève pour obtenir une revalorisation, mais une grève contre des stratégies néolibérales du capitalisme actionnarial et la maximisation à outrance des profits aux dépens des salariés.

La grève à la Poste a pour toile de fond la privatisation de l'ancienne entreprise d'État Deutsche Post et sa scission en trois groupes, Deutsche Post, Deutsche Telekom et Postbank dans la première moitié des années 1990. Depuis l'entrée en bourse de Deutsche Post en 2000, la politique managériale est marquée par des suppressions d'emplois et la précarisation des conditions de travail – sur fond de perspectives (et de réalisation) de bénéfices substantiels. C'est dans ce contexte que Deutsche Post décide en 2015 d'externaliser une partie du transport de colis. DHL Delivery est créé. La nouvelle filiale n'étant pas couverte par l'accord d'entreprise de Deutsche Post, 6 800 salariés ont dû signer de nouveaux contrats de travail. Pour faire le même travail dans la nouvelle société, ils allaient toucher une rémunération inférieure de 20 à 30 % environ (Dörre *et al*., 2016:154 et s. ; Siebler, 2015). La grève s'est dirigée contre cette tentative de *dumping* tarifaire massif. Son objectif principal était d'obtenir la réintégration de DHL Delivery dans Deutsche Post. Après de premières grèves d'avertissement en avril 2015, des grèves généralisées ont commencé en mai 2015 – (presque) parallèlement au conflit des éducatrices ; 32 000 salariés environ y ont participé à son apogée, en juin. La réaction patronale a été beaucoup plus dure que lors du conflit dans les services éducatifs et sociaux. Selon les médias, la direction, pour briser la grève, a eu recours au recrutement de remplaçants : intérimaires, CDD, personnels administratifs, fonctionnaires,

salariés du groupe provenant de Pologne et des Pays-Bas. Les représentants élus des conseils d'établissement se sont parfois vu refuser l'accès à l'entreprise ; une pression systématique s'est exercée sur les salariés. Malgré cela, la grève a eu une certaine efficacité. La distribution du courrier a été ralentie notamment à Berlin et dans le *Land* de Brandebourg. Ailleurs, les salariés étaient parfois divisés entre grévistes (souvent jeunes) et non-grévistes (souvent plus âgés). La grève s'est terminée de façon presque aussi abrupte qu'elle avait commencé – et de façon aussi peu démocratique. Début juillet, les acteurs ont signé une convention collective stipulant des augmentations salariales modérées de 2 % en 2016 et de 1,7 % en 2017 ainsi que la prolongation jusqu'en 2019 de la garantie de non-recours aux licenciements pour les salariés de Deutsche Post. Le transfert direct des salariés de Deutsche Post à DHL Delivery ne pouvait ainsi être imposé. L'objectif de réintégration de DHL Delivery dans Deutsche Post n'a cependant pas été atteint. Ver.di a accepté le résultat sans chercher à solliciter la légitimation démocratique par référendum (voir encadré).

Le bilan de la grève est de nouveau ambigu. Un *dumping* massif des normes collectives n'a pas été accepté sans résistance, mais l'objectif premier de la grève n'a pas été atteint. Il est vrai que « ceux en place pouvaient être protégés » (citation d'un permanent syndical dans Dörre *et al.*, 2016:158), mais les nouveaux embauchés chez DHL Delivery seront employés à des conditions nettement plus mauvaises. Certes, Ver.di assure avoir gagné quelque 9 000 nouveaux membres. Mais en contrepartie, le syndicat a dû dépenser environ 30 millions d'euros en indemnités de grève. Les conséquences « morales » de la grève font également l'objet d'avis contrastés. Tous n'estiment pas que le conflit a été un succès parce qu'il a été possible de défendre des acquis et de mener une grève importante avec des salariés peu expérimentés. En effet, pour d'autres, il est question « d'échec », de « camouflet pour ceux qui ont participé à la grève » ; « la frustration et la déception » sont évoquées (Schmitz, 2015).

Les grèves d'avertissement dans la métallurgie

Comparées à ces deux conflits dans le secteur de services, les grèves dans l'industrie métallurgique et électrique ont été bien moins violentes – mais ont mobilisé nettement plus de personnes. Plus de 800 000 salariés, selon IG Metall, ont suivi l'appel aux grèves d'avertissement au moment des négociations collectives de 2015 ; ils étaient autant en 2016. En claquant des doigts ou presque, IG Metall a su amener des foules immenses à arrêter le travail et à manifester devant les portails des usines, indiscutablement un exploit organisationnel. Il trouve son ressort dans un travail d'organisation éprouvé depuis des décennies, voire depuis plus d'un siècle, dans cette branche industrielle traditionnellement combative – mais il s'explique aussi par un système de négociation toujours relativement intact, malgré le recul de la couverture conventionnelle, de la progression de l'intérim et des contrats de chantier, des tendances à l'externalisation etc. Même si les grèves d'avertissement d'IG Metall sont devenues un rituel, faiblement politisé de surcroît, elles n'en gardent pas moins une fonction importante : faire la démonstration de la combativité syndicale. Elles rappellent symboliquement que la grève est une « arme » – encore au repos mais susceptible d'être dégainée quand cela s'avérera nécessaire. Et les grèves d'avertissement servent à l'entretien et à

la maintenance de cette arme. Elles permettent de s'entraîner à la grève.

Depuis un certain temps, IG Metall cherche de façon relativement systématique à inclure dans les grèves d'avertissement un nombre croissant de salariés et de sites de travail. Cela pourrait être l'indice d'une (re)prise de conscience plus aiguë de la nécessité de se préparer « au cas où ». Les dernières « vraies » grèves généralisées à la suite de référendums des adhérents ont eu lieu en 2002 et 2003 ; la dernière grande grève dans la métallurgie est-allemande n'a pas d'ailleurs laissé un bon souvenir (Schmidt, 2003). Depuis quelques années cependant, IG Metall fait des efforts notables pour consolider et faire évoluer sa capacité gréviste ; de nouvelles stratégies conflictuelles sont mises en œuvre. Le syndicat a ainsi délibérément – et avec succès – associé aux grèves d'avertissement de 2015 et de 2016 des établissements non couverts par la convention de branche. Pendant les négociations de 2016, environ 40 établissements avec quelque 10 000 salariés ont ainsi, selon IG Metall, pu être affiliés pour la première fois à la convention collective. IG Metall innove aussi par un concept de conflictualité réaménagé (IG Metall, 2015). Entre le « premier échelon de plusieurs vagues de grèves d'avertissement » et celui de « l'escalade finale » avec référendum et grève coercitive, un échelon intermédiaire doit trouver sa place : la « grève d'avertissement à la journée » (*Tageswarnstreik*) (*ibid*.). Cet « échelon d'escalade supplémentaire en-dessous du seuil du référendum » sera mis en œuvre dans des établissements sélectionnés sur tout le territoire national, après consultation des adhérents dans ces sites « quant à leur participation et leur motivation » (*ibid*.) Dans le cadre des « grèves d'avertissement à la journée », une indemnité de grève pourrait être versée.

Ce nouveau concept de conflictualité offre la possibilité d'une escalade davantage graduée ; il comporte des « éléments additionnels de participation des adhérents » (*ibid*.) et permet l'implication souple d'établissements situés dans les régions peu prédestinées à jouer un rôle phare dans la grève. Lors des négociations de 2016, les permanents syndicaux et militants d'entreprise avaient été formés à la nouvelle stratégie sans que celle-ci soit encore mise en œuvre. Il reste à attendre l'épreuve de la pratique…

Et de nombreuses autres grèves…

Ce sont les conflits présentés ci-dessus qui pèsent le plus lourd dans les statistiques des jours de grève et de la participation gréviste de l'année 2015. Mais cette année a aussi été marquée par d'autres conflits dont on rendra compte de façon plus succincte. L'épisode ayant suscité le plus de controverses dans les médias et l'opinion publique aura sans doute été la grève des conducteurs de locomotives. À l'instar de la grève à la Poste, la privatisation d'une ancienne entreprise d'État est ici à l'origine d'une confrontation longue et mouvementée. D'importantes suppressions d'effectifs, la détérioration des conditions de travail et de salaire et le durcissement des contraintes de performance n'avaient pas fait dévier de sa ligne de coopération pacifique le syndicat DGB de la branche (EVG, syndicat des chemins de fer et des transports, anciennement Transnet [5]). Cette stratégie a joué un rôle majeur dans la naissance et le succès d'organisations syndicales

5. EVG (Eisenbahner- und Verkehrsgewerkschaft) est issu de la fusion de Transnet (DGB) et de GDBA (DBB, confédération des fonctionnaires) en 2010 (NdT).

concurrentes, et notamment du syndicat des conducteurs de locomotives GDL (Dörre *et al*., 2016:158ff ; Schroeder *et al*., 2011 ; Kahmann, 2015a). La grève des conducteurs de locomotives, comme aussi celle dans le transport aérien, montrent comment un groupe professionnel bien organisé mais relativement restreint peut développer une capacité de grève et de nuisance importante grâce à sa position stratégique dans le processus économique et comment il peut en même temps défendre ses intérêts avec efficacité. Le conflit a duré plus d'une année ; il a été ponctué par des grèves récurrentes de plusieurs jours qui ont provoqué des suppressions de trains, de multiples retards et des dommages économiques considérables. Malgré des réactions souvent très négatives dans la presse et de la part des usagers, les conducteurs de locomotives GDL ont manifesté une forte cohésion et combativité. Ce n'est qu'en mai 2015 que le conflit s'est terminé de façon quelque peu inattendue par un arbitrage.

La grève des conducteurs de locomotives a une importance politique particulière puisqu'elle s'inscrit en toile de fond de la loi sur « l'unicité conventionnelle » (*Tarifeinheitsgesetz*) récemment adoptée et toujours controversée sur le plan juridique (Keller, 2016 ; Hege, 2015). Sur la base de cette loi, le monopole de la signature revient au syndicat majoritaire en adhérents dans l'établissement, dès lors que des textes différents présentés par plusieurs syndicats « entrent en collision ». Un peu comme en France, le législateur cherche à pacifier les relations professionnelles sur les lieux de travail, en limitant le pluralisme syndical et négociateur sur la base du principe majoritaire. On peut ici souligner que la loi qui restreint un droit de grève déjà peu puissant est née de la plume d'une ministre du Travail sociale-démocrate et qu'elle recueille le soutien d'une partie des syndicats du DGB (IG Metall par exemple) et la désapprobation d'une autre (Ver.di entre autres).

De nombreuses grèves dans le *secteur de la santé* marquent également l'image de la conflictualité allemande. Il faut ici mentionner l'action pionnière des salarié(e)s de l'hôpital universitaire de la Charité à Berlin. Avec ses 130 000 patients par an et ses 13 200 salariés, ce centre hospitalier est l'une des plus grandes cliniques en Europe. Depuis 2012, le personnel se bat pour que soit institué un niveau plancher des effectifs. En juillet 2015, des centaines de salariés ont fait grève pendant dix jours. 1 200 lits et 20 services ont été fermés. Un travail d'organisation de longue haleine, la mise en place d'un réseau de démocratie directe *via* des « conseillers/ères de négociation », et l'adaptation de la stratégie gréviste aux conditions particulières de l'hôpital ont rendu possible cet exploit. Le secteur de la santé sera sans doute un secteur clé de la conflictualité dans les années à venir. Sur fond de rationalisation et de privatisation du système de santé, le nombre de personnels soignants a considérablement diminué alors que le nombre d'actes (consultations, opérations, etc.) et de patients a augmenté. Cela a pour conséquence une augmentation extrême de la charge de travail des soignants – avec des conséquences sur le bien-être des patients. Le slogan de la Charité – « plus de nous est mieux pour tous » – se fera sans doute entendre dans d'autres hôpitaux. Ver.di par exemple prépare pour 2017 une négociation dans les cliniques de la Sarre, qui s'annonce conflictuelle.

Dans cette énumération, la grève chez le vendeur en ligne Amazon ne saurait être oubliée. Ce conflit montre combien peuvent être dures les négociations

dans le secteur des services précarisés. Depuis plus de trois ans, Ver.di essaie d'imposer chez Amazon une convention collective calquée sur les conditions du commerce de détail et de la vente par correspondance. L'entreprise refuse catégoriquement l'ouverture de négociations (Boewe, Schulten, 2015). Les grèves se déroulent dans des contextes très difficiles. L'entreprise mène une politique antigrève et antisyndicale systématique, y compris au plan international. Certaines activités ont ainsi été transférées en Pologne entre autres. Une partie des personnels est divisée (Apicella, 2016) et la coordination syndicale internationale est balbutiante, bien qu'en voie de construction. Il faudra sans doute beaucoup de persévérance à Ver.di pour briser (peut-être) la résistance d'un groupe mondialisé aux traditions explicitement antisyndicales. Cette persévérance cependant pourrait s'avérer payante compte tenu de la signification paradigmatique du conflit, des nombreuses actions inventives et des nouvelles alliances entre les syndicats et d'autres groupes sociaux qui se sont justement formées chez Amazon.

D'où viennent les nouvelles grèves – et où mènent-elles?

Sortir de la défensive syndicale

Cet aperçu d'une année gréviste quelque peu exceptionnelle suggère que « le hasard » a pu jouer un rôle dans « la coïncidence de ces conflits en 2015 [6] ». On n'en observe pas moins depuis plusieurs années un regain de conflictualité dans les relations professionnelles. Nombre d'indices portent à croire qu'il s'agit d'un phénomène durable (voir *supra*, Streeck, 2015). Pour l'expliquer, un bref rappel historique peut être utile.

Pour les salariés comme pour les syndicats allemands, le quart de siècle après la réunification allemande a été clairement une période de reculs sociaux. Le pouvoir syndical a peiné à s'imposer face à des stratégies managériales qui se sont durcies sous la pression d'une concurrence capitaliste plus féroce et de l'anticipation de maigres bénéfices attendus des actions syndicales. Les syndicats ont continuellement perdu des adhérents et vu fondre leur renommée et leur influence. La politique de plus en plus néolibérale de l'État dans son double rôle de législateur et d'employeur y a également contribué. Elle peut se résumer en quelques mots clés : la privatisation d'anciennes entreprises d'État dont il a déjà été question (la Poste, les chemins de fer…), la dérégulation du système de négociation collective dans la fonction publique et, évidemment, les lois « Hartz », l'agenda 2010, etc., qui ont accéléré la marchandisation de la force de travail, la précarisation de l'emploi et l'émergence d'un vaste secteur à bas salaires. Ces évolutions ont eu des incidences majeures sur le système de négociation collective. L'éclatement et la fragmentation du système des conventions collectives ont tant progressé qu'on semble légitimement pouvoir parler de « trois mondes » (Schroeder, 2016).

Dans un « premier monde tarifaire », les normes conventionnelles issues de négociations unifiées entre les organisations patronales et syndicales préservent une couverture large. Cette situation caractérise (encore) l'industrie

6. « WSI Arbeitskampfbilanz 2015. Ein außergewöhnliches Streikjahr – Zwei Millionen Streiktage, ganz unterschiedliche Arbeitskämpfe fielen zusammen », *Pressemitteilung* vom März 3., 2016, http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/63056_63974.htm.

métallurgique et électrique, même si les zones au cœur de la réglementation conventionnelle tendent à se rétrécir. La situation est beaucoup plus complexe, éclatée et incertaine dans le « deuxième monde tarifaire ». Une partie des employeurs seulement est affiliée aux organisations patronales et les syndicats ne sont plus (ou pas encore) reconnus comme des interlocuteurs naturels. Des tentatives ou pratiques sont répandues, qui visent à fixer de façon unilatérale, sans les syndicats, les conditions de travail et de salaire. L'affiliation à l'une ou l'autre branche peut faire l'objet de controverses ; une multiplicité de normes et d'accords sont en concurrence, ce qui rend difficile l'organisation tant de négociations unifiées que de conflits étendus et solidaires. La fonction publique fait sans doute partie désormais de ce « deuxième monde tarifaire », à côté de nombreuses branches du tertiaire. Le troisième monde se trouve déjà en dehors du « monde des conventions collectives ». Ici prédominent les conditions d'emploi précaires et des rapports de force très asymétriques sur les lieux de travail. Les syndicats sont loin ; il faut se battre pour obtenir une représentation élue et l'affiliation à une convention collective si l'on veut accéder ne serait-ce qu'au « deuxième monde tarifaire ». C'est la situation chez Amazon par exemple, ainsi que dans de nombreuses autres branches et entreprises du secteur des services précarisés (Artus, 2013).

Dans ce contexte, la nouvelle intensité conflictuelle des relations professionnelles allemandes s'analyse tout d'abord comme une expression de la faiblesse syndicale. Avant de se voir reconnaître comme des partenaires sociaux avec lesquels les échanges s'engagent, les syndicats doivent apporter la preuve concrète de leur capacité à mener des conflits. L'érosion du système des conventions collectives n'est certes pas avancée de la même façon dans toutes les branches ; elle n'en conduit pas moins au phénomène relativement généralisé de la fragmentation des conflits sur les paramètres fondamentaux du rapport salaire-travail et de leur décentralisation au niveau des établissements. La conséquence en est le grand nombre de conflits isolés, peu coordonnés, fortement localisés, et parfois violents.

Mais ceci n'est que la moitié de la vérité. Les grèves de l'année 2015, on l'a vu, ont été défensives pour certaines (par exemple à la Poste) mais offensives pour beaucoup d'autres (les services éducatifs et sociaux, le CHU Charité, Amazon). L'objectif a été d'empêcher de nouveaux reculs – mais aussi de regagner du terrain perdu. Tout se passe comme s'il s'agissait actuellement de mettre un terme à la lutte défensive du dernier quart de siècle et de reprendre l'offensive. Une telle explication est cohérente avec une théorie des mouvements sociaux, selon laquelle des « vagues de grèves » et autres mobilisations sociales majeures se produisent notamment dans un contexte de transformation fondamentale des attentes (Kelly, 1998 ; Rucht, 1994). Dans ce sens, on assisterait actuellement à un changement d'attitude des salariés, qui signale peut-être (ce que l'on pourrait qualifier de) « la fin de la modestie ». Elle a pour toile de fond une conjoncture économique favorable et le recul significatif du chômage (officiellement enregistré). Mais elle s'inscrit aussi dans un contexte de perte de légitimité du démontage continu des acquis sociaux et de repolitisation de la question sociale à laquelle l'actuelle coalition CDU-SPD a cherché à répondre par un timide virage « social-démocrate ». La polarisation scandaleuse des revenus, la contradiction entre l'accumulation de la

richesse privée et la pauvreté publique, la répartition unilatérale et injuste des coûts de la crise financière au détriment des salariés et au profit des banques et du capital, la propagation enfin des bas salaires et de la pauvreté des enfants : tous ces phénomènes actuellement intensément débattus ont sans doute contribué à décrédibiliser le slogan selon lequel « nous devons tous nous serrer la ceinture ». On observe parallèlement un renforcement des syndicats que certains chercheurs n'hésitent pas à célébrer comme un possible « *come-back* » (Schmalz, Dörre, 2013).

Les salarié(e)s jeunes sont les acteurs particulièrement importants de ces évolutions. D'une part, ils/elles sont plus que d'autres concernés par la précarisation du travail salarié ; en tant que « génération stagiaires », ils connaissent des parcours d'insertion difficiles : intérim, CDD, fausse indépendance précèdent très souvent l'emploi stable finalement décroché ; la détérioration des normes conventionnelles (dans les services publics par exemple) les affecte tout particulièrement. D'autre part, la situation démographique fait que le marché du travail évolue systématiquement en leur faveur. Il aura besoin de ces jeunes professionnels qualifiés. Qui ont donc beaucoup à gagner dans la bataille pour l'amélioration des conditions de travail et de salaire.

Les femmes sont à leur tour des acteurs clés dans cette évolution. Elles ont imposé depuis longtemps leur participation à part entière au marché du travail ; elles sont de plus en plus nombreuses à nourrir une famille de leur salaire. La lutte pour la revalorisation des professions traditionnellement féminines est ainsi (toujours et encore) un combat pour l'émancipation des femmes au sein du salariat.

Transformation de la fonction du conflit et résultats ambigus des grèves

Dans le système allemand de relations professionnelles de l'après-guerre fondé sur le partenariat social, les grèves ont constitué « le dernier recours » pour dépasser les blocages dans la négociation collective et arriver à un accord. Il en va peut-être toujours ainsi dans le « premier monde tarifaire ». Mais dans de nombreuses branches et entreprises, la grève est devenue la condition préalable à l'ouverture de négociations. L'augmentation des grèves ne saurait surprendre dans ces circonstances – *a fortiori* dans un contexte économique favorable. Les syndicats de leur côté ont découvert les grèves comme instrument stratégique pour faire remonter le nombre de leurs adhérents. Sur fond d'adhésion syndicale en baisse et de constitution de nouvelles branches souvent non syndiquées, le « recrutement par le conflit » (Dribbusch, 2013 ; Kocsis *et al*., 2013) est devenu un moyen explicitement revendiqué pour approcher de nouveaux groupes de salariés. Dans ce sens, on constate une transformation de la fonction de la grève (dans le même sens, Dörre *et al*., 2016:184 et s.).

Quels sont les résultats de ces « nouvelles » grèves à la fonction altérée ? Du point de vue matériel, le bilan gréviste de 2015 comme celui de 2016 est mitigé. Les syndicats semblent continuer à engranger les meilleurs résultats dans le « premier monde tarifaire », ou encore là où des syndicats catégoriels arrachent des victoires dans des secteurs stratégiques. Dans le « deuxième monde tarifaire », des reculs importants ont pu être évités, mais la confrontation est dure et n'aboutit pas toujours au résultat espéré. Et il reste à voir si et jusqu'où les syndicats pourront se frayer un accès aux

entreprises déconnectées du système de la négociation collective.

Le bilan coûts-bénéfices est pareillement incertain (à court terme tout au moins) en ce qui concerne les résultats organisationnels des syndicats. Durant les grèves à la Poste et dans les services éducatifs et sociaux, des milliers de nouveaux membres ont pu être gagnés. Les coûts financiers ont toutefois été considérables et des incertitudes subsistent quant à la pérennité des nouvelles adhésions. Ces conflits mobilisant beaucoup de moyens ne constituent donc guère une option efficace et commode pour améliorer la situation de l'adhésion. Le bilan est nettement plus positif quand il porte sur les effets non seulement matériels mais aussi idéologiques et symboliques des grèves – et quand ceux-ci sont appréhendés non pas dans une perspective de court terme, mais sont projetées sur un horizon temporel plus large. L'action collective ne s'apprend pas de façon théorique ; elle a besoin d'exercices pratiques. La construction et la préservation de la capacité à faire grève présuppose la répétition des routines et des pratiques du conflit du travail. Cela vaut pour les adhérents comme pour les organisations syndicales. La capacité de mobilisation – et, partant, la capacité de nuisance – impressionnante d'IG Metall est le résultat d'une longue histoire d'organisation et de luttes. Les groupes professionnels, les établissements et les branches novices dans l'histoire du mouvement syndical et peu expérimentés en matière de grèves doivent encore progressivement développer une telle culture du conflit du travail. Dans ce sens, les grèves d'aujourd'hui préparent la capacité de pression de demain.

Les grèves possèdent enfin toujours aussi une « valeur propre » ; ce sont des moments de solidarité, d'autonomie et de spontanéité qui vont marquer les individus. On ne se rend pas au travail comme tous les jours, on rompt avec les routines quotidiennes au nom d'objectifs communs. Cela ne libère pas seulement du temps, mais aussi un espace pour l'échange d'idées, les discussions, les actions. Même les grèves « perdues » se trouvent souvent, après coup, mythifiées et revalorisées dans la mémoire collective : n'a-t-on pas tenu tête à l'adversaire, ne s'est-on pas battu courageusement et de façon déterminée, sauvegardant ainsi sa dignité ? Dans ces moments, ils et elles sont nombreux à vivre la puissance de l'organisation collective et de la solidarité, expérience qu'ils n'oublieront souvent pas leur vie durant. Dans ce sens, les grèves possèdent toujours un potentiel émancipateur, et même utopique.

Quelles leçons faut-il tirer des dernières grèves ?

Les statistiques révèlent clairement le déplacement des grèves vers le secteur des services. La tertiarisation des conflits ne signifie pas seulement que de nouveaux groupes professionnels doivent « apprendre » à faire grève. Les éducatrices/teurs ont impressionné par l'acquisition rapide du savoir-faire gréviste qui a libéré au passage des énergies considérables. Mais leur conflit montre aussi que des stratégies de grève nées dans l'industrie ne s'adaptent pas sans heurts à nombre de secteurs de services. Soit elles ne peuvent être appliquées telles quelles (cas du secteur hospitalier), soit elles ne conduisent pas au même résultat ou ne touchent pas le même adversaire (cas des crèches). Le cas des soignant(e)s de l'hôpital Charité par exemple permet de comprendre que la mise en œuvre d'une stratégie de grève idoine est souvent un processus long. Passant entre autres par le tâtonnement de « l'essai et de l'erreur »,

exigeant de la créativité et de l'obstination, il peut finalement mener au succès. La tertiarisation de la grève souligne ainsi la nécessité de mener, dans chaque secteur et chaque entreprise, la réflexion sur les stratégies de lutte pertinentes afin d'exercer une pression maximale sur l'employeur.

À la différence des « vieilles » grèves fordistes – les grèves massives dans les grands établissements de l'industrie –, la question salariale n'a pas été au cœur des dernières grèves. Celles-ci étaient plutôt centrées sur des enjeux tels que la réduction de la pénibilité et l'amélioration des conditions du travail (grève des cheminots, des éducatrices/teurs, des personnels de santé, d'Amazon…). Tout se passe comme si, dans de nombreuses branches et entreprises, on avait de plus en plus le sentiment que trop peu de salariés exécutent trop de travail, que le niveau de stress est insupportable et l'intensité du travail trop élevée. Les critiques se multiplient aussi à l'égard des décisions managériales, surtout quand elles concernent des délocalisations, externalisations, voire des fermetures de certains segments de l'entreprise afin de maximiser les bénéfices (Deutsche Post, le transport aérien, le site de Daimler à Brême et beaucoup d'autres). Ces deux orientations conflictuelles ne sont pas sans poser un problème aux syndicats. Tandis que les revendications salariales, par leur portée quantitative, se prêtent à la standardisation des revendications et donc à la construction de solidarités, il est plus difficile « d'opérationnaliser » des objectifs qualitatifs à l'intérieur des stratégies de négociation. Et en Allemagne, les grèves visant des décisions managériales sont de toute façon illégales. Sur ce terrain également, il s'agira donc de faire preuve de créativité dans la construction des stratégies conflictuelles.

Si l'hypothèse se vérifie selon laquelle les syndicats, pour reconquérir l'offensive, font (ou devront faire) un usage accru de l'outil gréviste dans la situation actuelle comme dans les années à venir, un double pronostic est possible.

Premièrement, cette évolution présuppose nécessairement une certaine *démocratisation interne des syndicats* et un retour accru à la base syndicale. Une politique de *lobbying* et de partenariat social peut sans doute s'affranchir partiellement de la volonté des adhérents – ce qu'une stratégie syndicale contestataire ne pourra se permettre. *Deuxièmement*, les grèves futures comportent à la fois la chance et la nécessité d'une *politisation*, et cela pour de multiples raisons. La concentration des conflits dans les structures financièrement délaissées du social et des soins en est une première. Les mauvaises conditions de travail et de salaire des infirmiers/ières et des éducateurs/trices ne renvoient pas uniquement à l'insuffisante reconnaissance des métiers féminins. Elles résultent aussi de la sujétion des secteurs de la protection sociale à la logique du profit économique qu'il s'agit justement de mettre en cause. Elles sont liées enfin au déséquilibre fondamental dans la balance de répartition au sein de la société. Les conflits du travail ne pourront donc guère faire l'économie de débats sur des questions essentielles de l'ordre économique et de la distribution des richesses. Le rôle spécifique de l'État à l'égard des grèves constitue une deuxième raison de politisation. Il intervient non seulement en tant qu'employeur, mais fait aussi preuve d'ingérence directe, comme actuellement par l'adoption de la loi sur l'unicité conventionnelle (voir *supra*).

Perspectives politiques

Le récit des mouvements de grève se focalise nécessairement sur les espaces sociaux « en mouvement », espaces de combats solidaires pour défendre les intérêts des salariés. C'est une perspective restreinte qui est ainsi adoptée. Elle ne prend en considération ni les confrontations sur le thème des réfugiés si dominant dans le débat allemand depuis l'automne 2015 (Kahmann, 2015b) ni l'influence accrue des groupements d'extrême-droite non seulement en Allemagne mais aussi dans toute l'Europe. Car la repolitisation de la question sociale trouve un écho aussi dans les approches racistes et patriarcales qui réclament la défense et l'extension des acquis de façon exclusive pour « ceux du dedans » au détriment de « ceux du dehors ». Dans un contexte d'accentuation des contradictions sociales, les syndicats ne se trouvent pas seulement en conflit avec les entrepreneurs mais aussi avec les stratégies de l'État et des acteurs qui traditionnellement craignent et combattent la gauche davantage que la droite. Quand on situe la « vague gréviste » de 2015 dans une image plus vaste, européenne et même internationale des conflits sociaux, il y a peu de motifs de soulagement voire d'euphorie. La réponse à la question de savoir si et comment les syndicats et les salariés sauront développer la puissance et le pouvoir stratégique suffisants pour imposer des options politiques émancipatrices dépend sans doute aussi de leur capacité à forger des alliances qui transcendent l'entreprise, la branche, les syndicats et aussi les pays. Mais à l'ère des grèves tertiaires post-fordistes, l'arme primordiale restera celle du mouvement ouvrier du capitalisme naissant : la solidarité.

Sources :

Apicella S. (2016), *Amazon in Leipzig. Von den Gründen (nicht) zu streiken*, Studien der Rosa Luxemburg Stiftung, Berlin, April.

Artus I. (2013), « Precarious Delegates: Irregular Forms of Employee Interest Representation in Germany », *Industrial Relations Journal*, vol. 44, n° 4, July, p. 409-424.

Artus I., Pflüger J. (2015), « Feminisierung von Arbeitskonflikten. Überlegungen zur gendersensiblen Analyse von Streiks », *Arbeits- und Industriesoziologische Studien*, vol. 8, n° 2, S. 92-108.

Bewernitz T. (Hg.) (2008), *Die neuen Streiks*, Münster, Unrast.

Boewe J., Schulten J. (2015), « Der lange Kampf der Amazon-Beschäftigten. Labor des Widerstands: Gewerkschaftliche Organisierung im Onlinehandel », *Analysen der Rosa-Luxemburg-Stiftung*, n° 24, Berlin.

Dörre K., Goes T., Schmalz S., Thiel M. (Hg.) (2016), *Streikrepublik Deutschland? Die Erneuerung der Gewerkschaften in Ost und West*, Frankfurt am Main/ New York, Campus.

Dribbusch H. (2013), « Organisieren am Konflikt. Zum Verhältnis von Streik und Mitgliederentwicklung », *in* Kocsis A., Sterkel G., Wiedemuth J. (Hg.), *Organisieren am Konflikt. Tarifauseinandersetzungen und Mitgliederentwicklung im Dienstleistungssektor*, Hamburg: VSA, S. 202-234.

Hege A. (2015), « Allemagne : une loi sur la représentativité syndicale ? », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 149, mars, p. 3-13.

IG Metall (2015), Arbeitspapier « Arbeitskampfkonzept », unveröffentlichtes Manuskript, Stand_2015_08_2015_StS_Hofmann_ abgestimmt und _final, o.O.

Kahmann M. (2015a), « Allemagne : les syndicats catégoriels, nouveaux acteurs de la négociation collective », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 149, mars, p. 14-26.

Kahmann M. (2015b), « Allemagne : accueil des réfugiés : l'hospitalité éclipsée par l'enjeu de réduction des demandes d'asile ? », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 153, mars, p. 21-37.

Keller B. (2016), « Berufs- und Spartengewerkschaften. Zur Kritik des Tarifeinheitsgesetzes », *Industrielle Beziehungen*, vol. 23, n° 3, S. 253-279.

Kelly J. (1998), *Rethinking Industrial Relations. Mobilization, Collectivism and Long Waves*, London, Routledge.

Kerber-Clasen S. (2016), « Allemagne : la nouvelle conflictualité des relations professionnelles dans le secteur de la petite enfance », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 154, juin, p. 3-10.

Kocsis A., Sterkel G., Wiedemuth J. (Hg.) (2013), *Organisieren am Konflikt. Tarifauseinandersetzungen und Mitgliederentwicklung im Dienstleistungssektor*, Hamburg, VSA.

Kutlu Y. (2013), « Partizipative Streikführung: Der Erzieherinnenstreik», *in* Schmalz S., Dörre K. (Hg.), *Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven*, Frankfurt am Main/New York, Campus, S. 226-241.

Müller-Jentsch W. (2016), « Konfliktpartnerschaft und andere Spielarten industrieller Beziehungen », *Industrielle Beziehungen*, vol. 23, n° 4, S. 518-531.

Rucht D. (1994), *Modernisierung und neue soziale Bewegungen*, Frankfurt am Main/New York, Campus.

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

Schmidt R. (2003), « Der gescheiterte Streik in der ostdeutschen Metallindustrie », *Prokla*, vol. 132, n° 33, September, S. 493-509.

Schmitz P. (2015), « Gegen die Wand. Der Poststreik endet mit Frust und Enttäuschung », *ak – analyse & kritik*, n° 607, S. 11.

Schroeder W. (2016), « Konfliktpartnerschaft – still alive. Veränderter Konfliktmodus in der verarbeitenden Industrie », *Industrielle Beziehungen*, vol. 23, n° 3, S. 374-392.

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

Seppelt J., Wodrich B. (2015), « Wie weiter im Sozial- und Erziehungsdienst? Oder: Was wir aus der Tarifrunde lernen können », *Sozialismus*, n° 12, S. 47-52.

Siebler W. (2015), « Poststreik 2015 – mehr als ein Tarifkonflikt », *Z. Zeitschrift Marxistische Erneuerung*, n° 103, S. 117-125.