Allemagne

Accueil des réfugiés : quelles modalités et priorités de l'action syndicale ?

Marcus KAHMANN *

La façon dont les réfugiés [1] fuyant en majorité les guerres au Moyen-Orient ont été accueillis en Allemagne pendant l'été 2015 a pu surprendre beaucoup d'observateurs, y compris allemands. Que les élites économiques aient pu soutenir une « culture de bienvenue » (*Willkommenskultur*) n'est pas entièrement surprenant (Kahmann, Hege, 2016). En revanche, l'implication d'un très grand nombre d'Allemands dans le soutien aux réfugiés l'est davantage (Karakayali, Kleist, 2015). Selon un sondage réalisé au mois de décembre 2015, plus de 10 % des Allemands âgés de plus de 14 ans ont participé à ce type d'actions (Ahrens, 2015).

Alors que le gouvernement avait initialement encouragé et même suscité l'élan d'hospitalité, ce soutien n'a pas perduré. Dès l'automne 2015, les contradictions nationales et européennes ont provoqué un revirement assez brutal de la Chancelière (Kahmann, 2016). Les deux réformes successives du droit d'asile, la fin de la politique du laissez-passer accordé aux réfugiés syriens et l'accord de mars 2016 avec le régime turc visant à renvoyer systématiquement les réfugiés en témoignent. La nuit de la Saint Sylvestre 2016 à Hambourg et à Cologne a contribué à ce que les médias cessent de largement rendre compte des initiatives d'hospitalité (Hamann, Karakayali, 2016) [2]. Désormais, il est peu question de « culture de bienvenue », mais beaucoup de refoulement et d'intégration. Davantage réduits à la formule « exiger et aider », les discours et politiques publics ont remobilisé la figure du migrant devant prouver sa capacité d'adaptation

* Chercheur à l'Ires.

1. Dans ce texte, le terme de « réfugié » est utilisé d'une façon générique pour désigner les populations cherchant refuge en Allemagne à travers le droit d'asile. Si nous nous référons au statut de réfugié au sens juridique, nous utilisons l'attribut « reconnu ».
2. Les évènements de cette nuit – la police a compté 1 200 cas d'agressions sexuelles et de vol – ont marqué un tournant culturel dans la définition des problèmes associés à l'asile, sous couvert que les quelque 120 agresseurs étaient majoritairement originaires d'Afrique du Nord. Le mélange entre les enjeux liés à la protection des femmes, la misogynie des hommes identifiés comme musulmans et la gestion de la vague de demandeurs d'asile dans le débat public qui s'en est suivi a provoqué une réaction politique quasi immédiate : deux semaines après les incidents, le gouvernement proposait un durcissement du Code pénal en matière d'intégrité sexuelle (*Sexualstrafrecht*) ainsi que du droit de séjour.

culturelle et économique, sous peine de voir ses perspectives de séjour s'anéantir (Kahmann, Hege, 2016).

Cet article interroge les pratiques syndicales sur ce terrain mouvant qu'est l'accueil du plus grand flux de demandeurs d'asile en Allemagne dans l'histoire de la République fédérale avec 1,55 million de premières demandes d'asile enregistrées entre 2013 et 2016 [3]. À travers leurs prérogatives en matière de négociation et de représentation, les syndicats sont des acteurs importants dans l'organisation de la vie économique et sociale. Ils impactent ainsi les conditions de vie des réfugiés en Allemagne. Mais ils peuvent aussi intervenir d'une façon plus précise dans les questions concernant les réfugiés, sachant que leur arrivée soulève des enjeux en matière de régulation du marché du travail, de vivre-ensemble et de démocratie politique. Comme le montrent ses engagements au début des années 1990 en faveur du maintien du droit d'asile et contre le racisme, le syndicalisme allemand n'a pas rechigné à jouer ce rôle dans le passé. Il le fait à partir d'une posture double, qui fait aussi son originalité dans l'espace des organisations « pro-immigrés » (Mathieu, 2009). Elle consiste à défendre le droit d'asile au nom des droits de l'homme et à promouvoir des régulations qui favorisent l'insertion des réfugiés sur le marché du travail dans des conditions d'égalité avec les populations résidentes.

Quelles modalités et priorités caractérisent l'intervention syndicale et quel rapport entretiennent-elles avec l'enjeu d'hospitalité ? Pour répondre à ces questions, l'article observe successivement trois registres d'action syndicale : actions déployées en direction du législateur, interventions sur le terrain de la négociation collective et, enfin, initiatives et campagnes en direction des réfugiés, des salariés et des militants syndicaux. Le registre « actions envers le législateur » reste le plus significatif. Compte tenu de la dynamique des mobilisations de la société civile en faveur de l'hospitalité, les actions syndicales en faveur de l'accueil des réfugiés paraissent en retrait. Nous interprétons ce « militantisme à distance » comme l'expression du souci de maintenir la spécificité syndicale dans l'espace pro-immigrés et de protéger ainsi les ressources des organisations syndicales.

Les organisations syndicales prennent position sur les politiques publiques

Dans la division du travail au sein du mouvement syndical allemand, on considère que les questions liées au droit d'asile – comme celles liées à l'immigration – dépassent le domaine et les compétences des fédérations de branche. C'est donc principalement la confédération – en accord avec les principales fédérations – qui intervient auprès du législateur et dans le débat public ; elle produit des analyses des projets de loi en cours, communique à ce sujet et se prononce lors des auditions au Parlement. Depuis l'automne 2015, trois grands projets de loi ont vu le jour qui impactent le droit d'asile et les conditions de vie des réfugiés. Leur visée principale est, d'un côté, d'approfondir la différence de traitement entre demandeurs d'asile selon qu'ils sont considérés comme porteurs de demandes légitimes ou, ou contraire, irrecevables,

3. Chiffres de l'Office national de migration et des réfugiés (BAMF). Pour la même période, l'OFPRA compte 272 000 premières demandes en France.

et d'un autre côté, de préciser les conditions « d'intégration » des deux principaux groupes de réfugiés « en suspens », les demandeurs d'asile et les *Geduldete* (résidents « tolérés ») [4]. Le Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB, Confédération allemande des syndicats) est intervenu dans les débats autour des projets de loi en activant ses liens historiques avec les associations de défense du droit d'asile. Il a aussi pris position contre les forces politiques mobilisant en faveur d'une dérogation du salaire minimum pour les réfugiés.

Défendre le droit d'asile en lien avec des associations

Reflétant les expériences de persécution de masse et d'exil des *leaders* syndicaux pendant le nazisme [5], le DGB et ses fédérations de branche sont, dès la création de la République fédérale en 1949, très sensibles à la question de l'asile. Le « compromis d'asile » multipartite de 1992, aboutissant à la restriction de l'article 16 de la Loi fondamentale sur l'asile, disposant que « les persécutés politiques bénéficient du droit d'asile » [6], permet aux syndicats du DGB de réaffirmer et préciser leur position. Pour les organisations syndicales, il s'agit de défendre la « substance » de l'article 16 à la fois contre ceux qui veulent le restreindre, mais aussi – et plus implicitement – contre les migrants pour motifs économiques (Treichler, 1998:197). Autrement dit, face à la frontière floue entre les deux catégories (Castles, 2007), elles insistent sur une séparation nette des procédures d'admission afférentes à l'asile et à l'immigration du travail, considérée en priorité en fonction d'objectifs d'emploi.

Du compromis d'asile date aussi la coopération étroite avec la principale association nationale de défense d'asile et d'accompagnement des demandeurs d'asile, Pro Asyl (Kühne, 2000 ; Monforte, 2014) [7]. Depuis, le DGB prend régulièrement position avec Pro Asyl sur les questions de droit d'asile, de racisme et de politiques d'immigration. En témoigne

4. Les réfugiés séjournant légalement en Allemagne relèvent de trois catégories. Les demandeurs d'asile (*Asylbewerber*) sont en attente d'une décision concernant leur situation. Les résidents « tolérés » (*Geduldete*) ont vu leur demande d'asile rejetée mais sont considérés comme non expulsables. Les titulaires du droit d'asile (*Asylberechtigte*) se sont vus reconnaître le statut de réfugiés au terme de procédures administratives généralement longues.
5. Le chiffre exact des *leaders* syndicaux exilés après 1933 est difficile à établir. Si l'on prend en compte ceux qui ont continué leur engagement syndical en exil, on dénombre environ 300 syndicalistes, souvent juifs. Parmi eux se trouvent des personnalités continuant à occuper des responsabilités de premier plan après 1945, telles que Fritz Naphtali (ministre sous Ben Gurion), Siegfried Aufhäuser (président du syndicat des cadres DAG à Berlin-Ouest), Ludwig Rosenberg (président du DGB) ou Toni Sender (représentante syndicale au Conseil économique et sociale des Nations unies).
6. Depuis le compromis d'asile sont exclus du droit d'asile les ressortissants « d'États sûrs » et ayant rejoint l'Allemagne *via* des « pays tiers sûrs ». Le règlement de Dublin a élargi cette logique d'externalisation à l'échelle européenne. Depuis, le nombre de bénéficiaires du droit d'asile (*Asylberechtigte*) sur la base de la Loi fondamentale est devenu très faible. Les réfugiés selon la convention de Genève (*Flüchtlinge*) forment désormais le contingent le plus important avec 90 % des titulaires d'asile. S'y ajoutent les réfugiés non persécutés individuellement mais menacés notamment par les effets de la guerre qui bénéficient de protections « subsidiaires » sur la base de la loi sur l'asile (*Asylgesetz*).
7. Cette alliance se fait au détriment du SPD, largement consentant à l'amendement de la Loi fondamentale. Des syndicalistes ont d'ailleurs été impliqués dans la création de Pro Asyl au milieu des années 1980. Jusqu'à aujourd'hui, ils continuent à siéger au conseil national de l'association.

une brochure conjointe du DGB, Pro Asyl et Interkultureller Rat [8] intitulée « Droits de l'homme pour les migrants et les réfugiés » de 2013. Dans cette publication, destinée aux partis politiques au moment des élections nationales, on trouve de multiples revendications qui attestent de l'ancrage du DGB dans l'espace pro-immigrés national : droit de vote des étrangers aux élections locales, renforcement des dispositifs de non-discrimination, abolition du règlement de Dublin, facilitation de l'accès à un titre de séjour durable (*Niederlassungserlaubnis*), dispositifs publics favorisant la reconnaissance des diplômes et l'intégration au marché du travail… En matière de droit d'asile sont exigés notamment un changement de la procédure d'asile respectueux de la singularité des cas, l'abolition de la procédure de transit (*Flughafenverfahren*), la réduction de la durée des procédures, le financement d'un soutien juridique indépendant, la sécurisation du droit de séjour des *Geduldete* et la mise à niveau de l'aide sociale spécifique des demandeurs s'asile (Asylbewerberleistungsgesetz).

C'est dans ce contexte que le DGB se positionne à l'égard des textes votés depuis l'été 2015. Une première révision du droit d'asile intervient en septembre 2015 avec la « loi sur l'accélération des procédures d'asile » (Asylverfahrensbeschleunigungsgesetz). Elle vise à freiner l'arrivée des demandeurs d'asile en ciblant les flux provenant des Balkans et à faciliter l'expulsion des demandeurs déboutés. Dans ses observations au projet de loi, le DGB s'oppose à l'élargissement de la liste des « pays d'origine sûrs » (incluant désormais l'Albanie, le Kosovo et le Monténégro) à cause de la persistance des discriminations et persécutions à caractère racial contre les minorités Rom. Selon la confédération, ces minorités ont besoin du droit d'asile et d'un examen individuel de leur demande [9]. Le DGB critique également l'augmentation de la durée de séjour en centre de premier accueil, assortie de la prolongation de la période d'interdiction de travailler de trois à six mois. La principale mesure qui reçoit son aval est l'admission aux cours d'intégration linguistique (*Integrationssprachkurs*) des demandeurs d'asile ayant de « bonnes perspectives de séjour » (Syriens, Irakiens, Iraniens, Erythréens), même s'il estime que l'accès de plein droit devrait être instauré indépendamment du statut.

Sur fond de contestations croissantes, dans la rue et au sein du gouvernement, une nouvelle révision du droit d'asile est adoptée six mois plus tard. La « loi sur l'introduction des procédures accélérées » (Gesetz zur Einführung beschleunigter Verfahren) du 17 mars 2016 instaure des procédures dites accélérées, destinées à diverses catégories de demandeurs d'asile (groupes nationaux ayant des taux de reconnaissance plus faibles ; personnes dépourvues de documents d'identité…). L'objectif est de réduire à une semaine le délai des procédures de

8. L'Interkulturelle Rat est une association fondée en 1994. Il a pour but de favoriser l'échange entre les différentes cultures et religions et de lutter contre le racisme. À ce titre, il organise des projets et des tables rondes avec les pouvoirs publics et la société civile. L'association a été dissoute en juillet 2017 pour des raisons de « manque de moyens ».
9. « Asylpaket der Bundesregierung reicht nicht », *Pressemitteilung* 079, Deutscher Gewerkschaftsbund, 24. September 2015, http://www.dgb.de/presse/++co++f78062ca-62b1-11e5-a3b7-52540023ef1a.

jugement et à trois semaines la période préalable à l'expulsion pour ces catégories. Tandis que Pro Asyl critique le projet de loi comme « irresponsable » à cause de la mise en question des garanties d'assistance et de recours juridique dans les procédures accélérées, le DGB s'abstient de prendre position publiquement. Face à l'urgence du législateur, les deux acteurs ne parviennent pas à infléchir ces projets de loi.

Favoriser l'intégration des réfugiés par l'apprentissage, condition de leur accès au marché du travail

La « loi intégration » du 31 juillet 2016 devait, en principe, marquer une nouvelle étape vers l'approfondissement du « consensus d'intégration » qui sous-tend officiellement les politiques publiques depuis le début des années 2000. À l'instar des associations de défense d'immigrés, le DGB juge cette loi très décevante. Son versant punitif émettrait, d'après la confédération, « un mauvais message » aux réfugiés au lieu de « construire des ponts vers la société » [10]. Elle rejette notamment la possibilité d'assignation du lieu de résidence aux demandeurs d'asile reconnus (*Wohnsitzzuweisung*) et la montée des exigences pour obtenir un titre de séjour permanent. Selon elle, ces règles sont problématiques à l'égard du droit et de l'objectif d'intégration.

En ce qui concerne l'accès au marché du travail, le DGB s'accorde avec Pro Asyl sur l'intérêt de quelques mesures contenues dans la loi. Cherchant à faire du travail le deuxième socle des politiques publiques d'intégration à côté de l'apprentissage de la langue et de la culture allemandes, la « loi intégration » facilite l'apprentissage d'un métier par les demandeurs d'asile « tolérés » et ce, indépendamment de leur âge. Désormais, l'administration doit accorder aux apprentis-réfugiés un permis de séjour (*Duldung*) pendant la durée de leur contrat ainsi qu'à la fin de celui-ci pour trouver un emploi. À l'instar des organisations patronales, le DGB est favorable à cet élargissement du cercle de bénéficiaires afin de faciliter l'intégration des réfugiés le plus tôt possible. Mais il estime que la sécurisation de leur séjour reste insuffisante.

La deuxième mesure phare de la « loi intégration » en matière d'emploi est le programme destiné à créer chaque année 100 000 emplois pour les bénéficiaires de l'allocation sociale spécifique à destination des réfugiés, rémunérés à un taux horaire de 80 centimes (sans contrat de travail). Elle permet aux administrations de leur imposer des « travaux d'intérêt commun », notamment au sein des centres de premier accueil. Sans surprise, le programme – ressemblant à celui destiné aux chômeurs de longue durée (1 Euro-Jobs) – rencontre une hostilité syndicale assez franche. Selon le DGB, ce type de programme n'améliore pas les chances d'intégration future sur le marché du travail, mais risque de remplacer des emplois réguliers. L'intégration nécessiterait, d'après lui, une qualification et un emploi stable [11]. Entre-temps, le ministère du Travail a réduit l'enveloppe annuelle du programme de 300 à 60 millions d'euros en raison d'une trop faible demande. Il s'est avéré que jusqu'en

10. « Entwurf eines Integrationsgesetzes und zum Entwurf einer Verordnung zum Integrationsgesetz (Kabinettsentwurf vom 25. Mai 2016) », Stellungnahme, DGB Bundesvorstand, Berlin, 6. Mai, http://www.dgb.de/themen/++co++f32693c6-20b5-11e6-8879-52540023ef1a.
11. C. Jakob, « Gewerkschafterin über Flüchtlingsjobs: "Konkurrenz am Arbeitsmarkt" », Interview mit A. Buntenbach, 8. Juli 2016, http://www.taz.de/!5317157/.

mars 2017, seules 25 000 demandes ont été enregistrées auprès de l'Agence fédérale pour l'emploi [12].

C'est en matière d'accès à l'emploi des réfugiés « en suspens » que le DGB se démarque le plus des autres acteurs de l'espace pro-immigrés (et du patronat) dans son analyse de la loi intégration. À condition qu'ils ne proviennent pas d'un « pays d'origine sûr » et qu'ils ne vivent plus dans un centre de premier accueil, les réfugiés peuvent chercher un travail à partir de leur quatrième mois de séjour. L'accès à l'emploi est toutefois conditionné à l'autorisation préalable de l'administration de l'immigration. Celle-ci doit – dans certains cas – obtenir l'accord de l'Agence fédérale pour l'emploi, après avoir vérifié qu'il n'y a pas d'autres candidats prioritaires pour l'emploi en question (nationaux allemands, ressortissants de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen, étrangers avec un titre de séjour permanent). Le DGB s'oppose à la levée de l'opposabilité de la situation de l'emploi dans des régions avec des taux de chômage bas, introduite par la loi.

Maintenir en place le salaire minimum

Après des années de débats très conflictuels, un salaire minimum légal interprofessionnel a été introduit le 1er janvier 2015 [13]. Cet événement a coïncidé avec le pic de la vague d'arrivée des réfugiés. Leur niveau de qualification professionnelle répond assez faiblement aux besoins du marché du travail [14]. Ainsi, la question de leur exemption du salaire minimum a été aussitôt reposée dans le débat public (Kahmann, Hege, 2016). Parmi les économistes allemands, la plupart ont plaidé en faveur d'une dérogation. D'autres n'ont pas hésité à réitérer leur opposition de fond au salaire minimum et à demander sa suppression. L'une des propositions d'aménagement les plus en vue – défendue par la Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BVDA, Confédération patronale) et les libéraux au sein du parti chrétien-démocrate au pouvoir – consiste à considérer les demandeurs d'asile comme des chômeurs de longue durée. En effet, le chômage de longue durée est l'une des rares situations prévues – mais peu utilisées – qui justifient une dérogation temporaire. Pour l'emploi d'un réfugié, elle devrait être rallongée à 12 mois. Une proposition plus récente, issue d'une note rédigée par plusieurs ministères fédéraux, est d'exempter temporairement du salaire minimum tous les migrants avec des diplômes non reconnus [15].

Le DGB considère que toute forme d'exception au salaire minimum pour les migrants est inopportune car elle risque de renforcer les divisions sociales et de porter atteinte à la paix sociale. D'une façon plus générale, il craint que les réfugiés servent de cheval de Troie à la réouverture du débat sur le salaire minimum alors que les effets délétères de celui-ci sur le niveau d'emploi, prédits

12. T. Öchsner, « Der grosse Job-Flop », *Süddeutsche Zeitung*, 20. April 2017, http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/integration-ein-euro-job-flop-1.3469454.
13. Depuis le 1er janvier 2017, il s'élève à 8,84 euros de l'heure.
14. À ce jour, il n'existe pas de données fiables sur le niveau de qualification des demandeurs d'asile et réfugiés reconnus en Allemagne. Selon l'Agence national pour la migration et les réfugiés (BAMF), en 2016 un tiers des demandeurs d'asile avaient un niveau scolaire ne dépassant pas le primaire (OECD, 2017).
15. D. Siems, « Diese Ausnahmen sollen für Flüchtlinge beim Mindestlohn gelten », *Welt*, 2. Januar 2017, https://www.welt.de/wirtschaft/article160790888/Diese-Ausnahmen-sollen-fuer-Fluechtlinge-beim-Mindestlohn-gelten.html.

par les économistes orthodoxes, ne se sont pas vérifiés à ce jour (Chagny, Le Bayon, 2016). Jusqu'à présent, le DGB peut compter sur le soutien ferme des ministres sociaux-démocrates au gouvernement, notamment Andrea Nahles (ministre du Travail) et Sigmar Gabriel (ex-ministre de l'Économie et désormais aux Affaires étrangères). En effet, pour le SPD, le maintien du salaire minimum dans sa forme actuelle est une question de crédibilité auprès de son électorat salarié après les années Schroeder de réformes néolibérales. Le parti le considère comme l'un de ses succès politiques majeurs, justifiant à ses yeux le choix d'avoir intégré le gouvernement de coalition avec le CDU. Les craintes d'alimenter le discours sur le *dumping* social et de déstabiliser sa coalition ont par ailleurs freiné les envies de la Chancelière de céder aux appels des libéraux dans son propre camp.

Les syndicats comme acteurs de la négociation collective

Le système de relations professionnelles allemand définit comme champ prioritaire de l'action syndicale la négociation collective de branche, domaine dans lequel les interlocuteurs ont – à travers l'institution de l'autonomie contractuelle (*Tarifautonomie*) – une grande latitude dans la négociation des normes sociales et économiques. Les syndicats utilisent aussi ce registre pour peser sur les conditions d'accueil des réfugiés. En tant qu'acteurs de la formation professionnelle, ils souhaitent ouvrir aux réfugiés des conventions collectives en direction des jeunes présentant des difficultés scolaires. En tant que représentants des salariés du service public, ils cherchent à peser sur les conditions de travail des professions en première ligne de la gestion de l'accueil des réfugiés (voir *infra*).

Intégrer les réfugiés dans les programmes de formation professionnelle

Depuis 2015, quelques initiatives en direction des réfugiés ont vu le jour dans des branches qui continuent à garantir un statut salarial de qualité, à savoir la chimie et la métallurgie. Typiquement, ces initiatives consistent à ouvrir aux réfugiés les dispositifs destinés aux jeunes aux parcours scolaires difficiles. Depuis une dizaine d'années, ce type de programme s'est multiplié, reflétant les craintes des employeurs de voir s'épuiser le réservoir de main-d'œuvre qualifiée à cause du déficit démographique (Hay *et al*., 2013). En optant pour leur ouverture – au lieu de créer des mesures spécifiques pour les réfugiés –, les acteurs sociaux contournent l'accusation de favoriser les nouveaux arrivants au détriment d'autres « groupes à problème » sur le marché du travail (chômeurs de longue durée, jeunes peu scolarisés, migrants résidents de longue durée…). L'universalisme de ces initiatives est considéré comme la condition même de leur existence.

Un exemple est la convention collective de la métallurgie du Sud-Ouest, qui a été conclue en 2012, et porte sur une « année de soutien » (*Förderjahr*). Partant du constat qu'à la fin de leur scolarité une partie des jeunes n'ont pas les compétences scolaires et sociales requises pour entamer un parcours de formation professionnelle dans l'industrie, la convention propose une année d'apprentissage des « compétences clefs » (sens des responsabilités, persévérance, fiabilité, maîtrise de l'écriture et du calcul) qui combine des séquences d'apprentissage scolaire et dans l'entreprise. La convention fixe les modalités du programme, et aussi

la rémunération. À la fin de l'année, les jeunes ont la possibilité de postuler à un « vrai » contrat d'apprentissage dans leur entreprise. En avril 2016, l'organisation patronale Südwestmetall et l'IG Metall régional se sont mis d'accord pour ouvrir le dispositif à 24 jeunes réfugiés et pour adapter le module d'apprentissage de l'allemand. On trouve d'autres exemples dans la métallurgie en Rhénanie-Westphalie [16] ou, au plan national, dans l'industrie chimique. Dans cette région, les partenaires sociaux ont ouvert dès 2016 aux « réfugiés » leur programme de formation Start in den Beruf (« Débuter dans un métier »). Il est géré *via* une association paritaire, dotée de moyens propres pour cofinancer la rémunération des jeunes stagiaires.

Compte tenu du nombre très limité de participants – sans doute en partie lié à la prudence des employeurs devant la complexité des processus administratifs et d'intégration –, la valeur de ces initiatives est avant tout symbolique. Elles permettent aux organisations patronales et syndicales de communiquer en faveur de l'hospitalité et l'intégration. Conscient des réticences des entreprises à ouvrir leurs portes, IG Metall a demandé en 2016 au gouvernement d'instaurer une « année d'intégration dans l'entreprise » (*Betriebliches Integrationsjahr*) sur le modèle des instruments créés au niveau de la branche et ouverts à tous les « groupes désavantagés ». Selon cette proposition, l'Agence pour l'emploi devrait prendre en charge jusqu'à 50 % de la rémunération conventionnelle des apprentis. Anticipant l'arrivée de quelque 500 000 demandeurs d'asile sur le marché du travail en 2016 et 2017, l'Agence a lancé des projets pilotes pour demandeurs d'asile et chômeurs de longue durée dans quelques branches caractérisées par une pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

Améliorer les conditions de travail des agents du service public : le cas de « décideurs d'asile »

Outre les agents de police et de sécurité, les syndicats du DGB représentent aussi une deuxième catégorie de salariés du secteur public en première ligne de la gestion de l'arrivée des réfugiés : les « décideurs d'asile » (*Asylentscheider*) au sein de l'Agence nationale de migration et des réfugiés (BAMF). Du point de vue de la confédération, le travail effectué par ces salariés relève d'un enjeu stratégique double : la qualité des décisions impacte la légitimité du droit d'asile tandis que la durée de la procédure pèse sur les chances d'intégration.

Afin de faire face à la forte augmentation des demandes depuis 2015, le gouvernement a embauché 2 800 « décideurs » supplémentaires en contrat à durée déterminée. La sélection des candidats et le début de leur contrat se sont faits dans des conditions très difficiles du fait de la pression des pouvoirs publics sur le BAMF : les agents devaient prendre des décisions très rapides sur un très grand nombre de dossiers, souvent complexes. Dépourvus de qualification adaptée et sans accompagnement suffisant en interne, ces salariés prennent parfois des décisions sujettes à caution.

En avril 2017, ces problèmes ont fait la une des médias allemands. Un lieutenant de l'armée a réussi à se faire reconnaître comme demandeur d'asile syrien en décembre 2015, alors qu'il ne parlait

16. Hofmann, « Tarifparteien öffnen Tarifvertrag für Flüchtlinge », *Wirtschaft Regional Online*, 21. September 2015, https://www.vdsm.net/wronline/tarifparteien-oeffnen-tarifvertrag-fuer-fluechtlinge/.

pas l'arabe. Il est suspecté d'avoir voulu commettre des actes criminels à l'aide d'une arme non déclarée afin de monter l'opinion contre les demandeurs d'asile. Suite à ces révélations embarrassantes – à la fois pour la *Bundeswehr* et le BAMF –, le ministre de l'Intérieur a demandé d'accélérer le réexamen des décisions (positives) des demandeurs d'asile masculins entre 18 et 35 ans. Selon les estimations du BAMF, cela représente 80 000 et 100 000 cas supplémentaires, alors que le nombre de demandeurs d'asile est resté constant par rapport à 2016 (470 000 entre janvier et août 2017).

Face à ces problèmes, le syndicat des services publics et privés, ver.di, a demandé aux pouvoirs publics de transformer les contrats de travail des « décideurs » d'asile en contrat à durée indéterminée. Il exige aussi que les agents en poste reçoivent une formation adaptée.

Campagnes et initiatives locales en direction des réfugiés et des salariés

Les campagnes et les initiatives locales sont un troisième répertoire d'action syndicale dans la gestion de l'accueil des réfugiés. Plutôt que de s'investir dans des actions de bienvenue, les centrales ont mis l'accent sur les actions antiracistes et le développement de la formation syndicale en direction des salariés et leurs militants. Les expressions de solidarité aux réfugiés ont été laissées davantage aux initiatives syndicales locales. À plusieurs reprises, les centrales ont été toutefois interpellées par des mouvements sociaux locaux, les obligeant ainsi à prendre position à l'égard de leurs demandes.

Des initiatives des centrales syndicales en direction des réfugiés

L'appareil local et régional de la DGB s'est effondré depuis les années 1990. Cela correspond au souhait de ses (grandes) fédérations qu'elle se concentre sur son cœur de métier : les interactions avec les administrations et les gouvernements décentralisés d'une part, et le conseil juridique des adhérents de l'autre. Elle a néanmoins contribué au développement des permanences pour les travailleurs extra- et intra-européens dans les très grandes villes. Leur mission est de les informer sur les droits de séjour et de les assister dans des conflits avec l'employeur afin de veiller à leurs conditions d'insertion dans la vie économique et sociale. Faute de moyens propres du DGB, ces permanences sont financées par des fonds européens ou nationaux. Dans le même esprit, l'arrivée de la vague des réfugiés a été l'occasion pour la confédération de produire des *flyers* en cinq langues (afghan, arabe, français, allemand, anglais). Ils renseignent sur les droits des travailleurs migrants dans quatre situations d'emploi qui posent problème : faux auto-entrepreneurs, intérim, privation de salaire et salaire minimum.

La plus importante initiative du côté des fédérations provient de la plus grande d'entre elles, IG Metall. En septembre 2015, le syndicat met à la disposition des structures locales (*Ortsvorstände*) un fonds de 500 000 euros, destiné à développer des initiatives en direction des réfugiés [17]. Le projet le plus en vue de la fédération est un bureau pour réfugiés (*Der Laden*) à Francfort. Il est situé au siège d'IG Metall et a été créé en coopération avec une association

17. IG Metall (2015), *Erklärung der IG Metall: Für eine solidarische und nachhaltige Flüchtlingspolitik*, Beiratssitzung am 08.09.2015, IG Metall, https://www.igmetall.de/docs_20015_09_08_Erklaerung_85cb944a5e103278d6085199b6182fab11a31858.pdf.

d'immigrés et un cabinet de conseil spécialisé dans la gestion de restructurations d'entreprises. Veillant à incarner IG Metall dans son intervention auprès des demandeurs d'asile, le bureau – dont les services sont très prisés – s'est spécialisé dans les démarches des demandeurs d'asile vers l'emploi (préparation de CV et d'entretien d'embauche ; élaboration de projets professionnels). La création d'une telle structure rompt avec les habitudes d'un syndicalisme de branche pour qui l'offre de « services » a toujours été réservée aux adhérents, ou déléguée à la confédération.

Les syndicats interpellés par des mouvements sociaux locaux

Certains groupes de réfugiés tentent quant à eux de faire des syndicats un levier de l'action collective en faveur de l'octroi du droit de séjour. Deux expériences de ce type ont été rapportées par la presse. En juillet 2013, 300 réfugiés libyens adhèrent au syndicat régional de services ver.di à Hambourg. Dans un communiqué de presse, un permanent déclare – fait inhabituel dans un paysage syndical très hésitant sur ce sujet – vouloir appuyer, auprès des autorités de Hambourg, la démarche de régularisation de ces « ingénieurs, journalistes, mécaniciens automobiles, ouvriers du bâtiment ou coiffeurs au chômage [18] ». Cette initiative ne tarde pas à provoquer des remous au sein de l'organisation régionale [19]. Sa direction, consternée de ne pas avoir été mise au courant, demande au bureau national de ver.di (*Bundesverwaltung*) une expertise statuant sur la possibilité d'adhésion de ces réfugiés. Celle-ci arrive à la conclusion que les réfugiés ne peuvent pas être considérés comme des chômeurs et, par conséquent, ne peuvent pas prétendre au statut de membres. Pour les soutiens syndicaux de cette mobilisation locale, le conflit est l'occasion de clarifier les termes de l'engagement de ver.di en faveur des réfugiés et de la régularisation. Ils y voient une opportunité politique dans la mesure où la deuxième plus importante fédération du DGB (2,02 millions d'adhérents en 2016) est l'une des premières à s'ouvrir à la question de la régularisation des salariés sans papiers et soutient des expérimentations locales à Hambourg avec l'ouverture d'un bureau d'accueil en leur direction (MigraR). Ce conflit se solde, sous la pression du gouvernement social-démocrate de la ville, par un avertissement au permanent. La direction régionale refuse de prendre position publiquement et renvoie aux positions du DGB et de Pro Asyl en faveur d'une politique d'asile et d'immigration humaine.

Une deuxième expérience a lieu en septembre 2014 à Berlin. Le DGB régional se trouve interpellé par un groupe de réfugiés et leurs soutiens. Une vingtaine d'entre eux occupe un local dans ses bureaux. Ils réclament l'adhésion – qu'on leur refuse – afin de bénéficier d'un soutien syndical dans leur démarche de demande d'asile. Le DGB se déclare incompétent en la matière et finit, au bout d'une semaine, par faire évacuer le local par la police. Par la même occasion, il dépose une plainte contre les occupants qui se sont enchaînés dans l'escalier. Selon le porte-parole du DGB de Berlin-Brandebourg, les réfugiés « n'avaient pas les idées claires sur le rôle d'une

18. « Wir wollen Teil der Gesellschaft in Hamburg sein », Pressemeldung, ver.di, 10. Juli 2013, http://hamburg.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++0e7e5a60-359e-11e3-a582-52540059119e.
19. E. Völpel, « Die Grenzen der Solidarität », 19. Dezember 2013, http://www.taz.de/!5052397/.

confédération [20] » et leur présence empêchait le bon fonctionnement du travail politique et en direction des réfugiés. Sur la façade de l'immeuble, le DGB offrait une justification publique de sa démarche : « Aider les réfugiés, oui ! Occuper les bureaux ? Non ! ».

Actions antiracistes en direction des salariés et militants : l'exemple d'IG Metall

Dans l'esprit des organisations syndicales fédérées au sein du DGB, la défense du droit d'asile et des réfugiés n'est pas uniquement une question de principe. Elles y perçoivent aussi les risques que la stigmatisation d'une partie de la population peut avoir à la fois sur les relations de travail, la représentation des salariés et la démocratie politique [21]. Ainsi, le président d'IG Metall, Jörg Hofmann, n'a pas hésité à appeler les entreprises à se montrer plus sévères à l'égard d'expressions xénophobes de la part des salariés, leur demandant notamment de licencier des salariés diffusant des propos racistes sur internet. En procédant de la sorte, les employeurs pouvaient compter sur le soutien des *Betriebsräte*, ayant des prérogatives en matière de licenciement de « personnes menaçant sérieusement… la paix sociale dans l'entreprise… notamment à travers des activités racistes ou xénophobes [22] ».

Cette injonction d'IG Metall – appuyée par des clauses non-discriminatoires dans les statuts syndicaux et la loi sur la co-détermination – est plus significative encore quand on prend en compte deux observations contradictoires. La première indique qu'en termes d'adhérents le DGB est la première organisation politique représentant des « personnes issues de la migration [23] » en Allemagne. Toutes choses égales par ailleurs, leur taux de syndicalisation est équivalent à celui des personnes non issues de la migration (Behrens *et al*., 2017). Une étude récente portant sur les 2,274 millions d'adhérents d'IG Metall montre que les personnes issues de la migration sont même surreprésentées dans les mandats électifs de représentants des salariés (encadré) [24]. La deuxième observation révèle un taux de sympathie relativement élevé des adhérents syndicaux pour les partis ayant pour fonds de commerce des thèses racistes et des postures anti-immigration (Fichter, 2008). Cela s'est vérifié encore lors des élections régionales du 13 mars 2016

20. J. Wiessner, A. Grieben, F. Felber, « Polizei hat das DGB-Gebäude geräumt », *Der Tagesspiegel,* 2. Oktober 2014, http://www.tagesspiegel.de/berlin/polizei-justiz/fluechtlingsprotest-in-berlin-polizei-hat-das-dgb-gebaeude-geraeumt/10781164.html.
21. À notre sens, c'est cette double préoccupation qui explique la constance de l'engagement syndical. Elle contraste avec celle des gouvernements et du patronat, beaucoup plus soumis aux considérations de conjoncture économique et sécuritaires.
22. Paragraphe 104 de la loi sur la codétermination.
23. Est considérée par l'Office statistique fédéral comme « issue de la migration » toute personne ayant immigré sur le territoire actuel de l'Allemagne, ainsi que tout étranger né en Allemagne et tout Allemand né en Allemagne ayant au moins un parent immigré depuis 1949 ou né étranger en Allemagne.
24. Ce constat renvoie à une certaine disjonction historique entre l'intégration sociale et politique. D'un côté, le recrutement et l'immigration en RFA sont, dès le début, marqués par l'introduction de mécanismes devant assurer l'égalité économique et sociale avec les salariés résidents (salaire, sécurité sociale ; à partir de 1972, droit actif et passif d'élection aux comités d'établissement). S'installant souvent dans les régions marquées par la forte présence des entreprises exportatrices, ces hommes et femmes appartiennent alors au cœur du modèle économique allemand. D'un autre côté, leur acceptation politique a été longtemps faible, résultant dans l'importance du mythe du retour et des taux de naturalisation faibles. Des avancées n'ont été opérées qu'à partir de 1998.

dans le Bade-Wurtemberg, en Rhénanie-Palatinat et en Saxe. À cette occasion, le parti de droite populiste Alternative für Deutschland (AfD) a confirmé sa percée électorale entamée depuis sa création en 2013. Dans chacune de ces élections, le score de l'AfD parmi les adhérents syndicaux se situe légèrement au-dessus de la moyenne. Ainsi, en Bade-Wurtemberg, fief de l'industrie automobile allemande – et d'IG Metall – avec un taux de chômage inférieur à 4 %, 15,7 % des adhérents des fédérations du DGB ont voté pour ce parti par ailleurs antisyndical, contre 15,1 % de l'ensemble de l'électorat [25].

Encadré

Résultats de l'enquête « Adhérents issus de la migration » d'IG Metall

Le Berliner Institut für empirische Integrations- und Migrationsforschung a récemment mené une enquête quantitative, à l'aide d'un sondage représentatif d'adhérents, sur le profil des adhérents « issus de la migration » d'IG Metall (Benner, Ghirmazion, 2017). Cette étude permet de tirer quatre conclusions :

- *La structure des adhérents est conforme à la population salariée*. Dans les branches couvertes par le syndicat, 20,2 % des salariés sont issus de la migration. 21,7 % des adhérents d'IG Metall sont issus de la migration (24,4 % parmi les actifs). Avec 500 000 adhérents, c'est l'organisation politique la plus importante de personnes issues de la migration en Allemagne.

- *La structure des adhérents reflète une diversité migratoire*. Les adhérents issus de la migration ne proviennent pas uniquement des pays associés à l'immigration du travail des années 1950 et 1960. Les Turcs restent certes le groupe le plus important (17,2 %), mais les vagues migratoires postérieures depuis les pays d'Europe centrale et orientale (Peco) sont également représentées. Des personnes venant de la Russie et du Kazakhstan représentent 12,6 % des adhérents, 9,9 % d'entre eux viennent de la Pologne et 5,2 % de la Roumanie. Presque 90 % des adhérents vivent depuis plus de 15 ans en Allemagne, 62,2 % possèdent la (seule) nationalité allemande.

- *La structure des adhérents reflète des différences régionales.* La part de personnes issues de la migration varie fortement d'un *Land* à l'autre. Ainsi en Bade-Wurtemberg, 33,7 % des adhérents sont issus de la migration (28 % de la population du *Land*) contre 9,2 % dans la région Berlin-Brandebourg.

- *Les adhérents issus de la migration sont surreprésentés dans les fonctions d'élu*. Le § 2 du statut d'IG Metall et le § 75 de la loi sur la codétermination (Betriebsverfassungsgesetz) contiennent des clauses anti-discriminatoires (origine, genre, opinion politique…). Les adhérents issus de la migration sont surreprésentés dans les fonctions électives. 32 % des membres du *Betriebsrat* et 37 % des représentants syndicaux d'entreprise (*Vertrauensleute*) sont issus de la migration. En revanche, uniquement 11 % des présidents de *Betriebsrat* (*Betriebsratsvorsitzender*) le sont.

25. « So haben Gewerkschaftsmitglieder gewählt », Einblick, DGB, 21. März 2016, http://www.dgb.de/einblick/++co++6e229004-ef4f-11e5-acf0-52540023ef1a.

Participer à des campagnes et revigorer la formation syndicale sous le signe de l'antiracisme

Le débat sur l'asile et sa gestion ne s'arrête pas aux portes de l'entreprise. Il peut être polarisé et parfois même très violent, d'autant plus que désormais les contradicteurs peuvent s'appuyer sur des mouvements contestataires assez structurés et un argumentaire renouvelé. Les réfugiés – souvent associés à leur religion musulmane réelle ou supposée – jouent un rôle clef dans les idées et fantasmes de la nouvelle droite allemande. Au sein du système politique, c'est le parti AfD qui s'en fait le promoteur principal.

IG Metall entend prendre au sérieux ces évolutions. Un moyen privilégié pour contrer le discours anti-réfugiés est la formation des militants et salariés. Celle-ci est considérée depuis longtemps comme un enjeu fondamental du travail syndical au sein d'IG Metall [26]. À travers les stages spécifiques, il s'agit de donner des procédés argumentatifs appropriés pour contrer l'instauration d'une hégémonie des cadres d'interprétation de la réalité sociale qualifiée par IG Metall d'autoritaire et néolibérale. C'est en ce sens que la fédération met aussi à la disposition du matériel de communication, élaboré en partie avec Pro Asyl, qui répond aux arguments les plus récurrents autour de l'asile.

En fin de compte, il s'agit pour le syndicat de renouer avec son engagement antiraciste, marqué par une focale – assez traditionnelle – sur le combat contre l'idéologie raciste et les organisations et partis qui la portent. Ainsi, le syndicat participe au réseau de formation des « débatteurs de bistrot » (*Stammtischkämpfer*). Rassemblant des associations, syndicats et quelques partis politiques (SPD, Verts, Linke), il a pour ambition de former – à travers des stages d'une journée – 10 000 débatteurs jusqu'aux prochaines élections législatives en septembre 2017. L'un de ses objectifs majeurs est d'empêcher l'accès de l'AfD au Bundestag. En mai 2017, le réseau avait formé 3 500 de ces débatteurs. Dans le même esprit, le centre de formation d'IG Metall à Sprockhövel a développé des séminaires destinés à former les militants contre l'idéologie incarnée par l'AfD.

C'est aussi le sens de l'engagement d'IG Metall dans la campagne « Respect ! Pas de place au racisme », dans laquelle il est devenu le principal acteur depuis 2011. Dans ce cadre, le 21 mars 2017, des militants d'IG Metall ont participé à la journée internationale contre le racisme à Stuttgart et ont organisé des journées d'action dans quelques grandes entreprises (Georgsmarienhütte, Mercedes Benz, Schaeffler) ainsi que des tournois sportifs avec des demandeurs d'asile. Un site web dédié [27] rend compte des actions passées, fournit des argumentaires et incite au développement de nouvelles initiatives antiracistes.

26. Cette considération renvoie aux spécificités du système allemand de relations professionnelles. La loi sur la codétermination n'accorde pas de rôle au syndicat dans l'entreprise. En même temps, ce sont les conseils d'entreprise (*Betriebsräte*), dès lors qu'ils sont syndiqués, qui assurent les mobilisations lors des négociations de branche, font adhérer les salariés et contribuent à la légitimité du syndicat. Dans ces conditions, la formation des consciences – comme la capacité à proposer des offres de formation à la hauteur des enjeux des *Betriebsräte* – a toujours été considérée comme un enjeu syndical fondamental. Institutionnellement, les stages syndicaux peuvent s'appuyer sur des lois dans les différents *Länder* (sauf en Saxe et Bavière), qui garantissent aux salariés des séjours de formation syndicale ou professionnelle (convention 140 OIT). Selon son rapport pluriannuel, en 2014 la fédération de la métallurgie les a financés avec 28 millions d'euros (hormis actions locales des caisses locales (*Ortskassen*)).
27. https://www.respekt.tv.

Conclusion

Cet article a interrogé les modalités et priorités d'intervention du DGB et de ses fédérations autour de l'enjeu de l'accueil des réfugiés. Il a d'abord révélé le souci assez constant du DGB de prendre position en faveur du droit d'asile et en faveur de l'intégration des réfugiés, appréhendée en priorité en tant qu'insertion sur le marché du travail dans des conditions respectueuses du principe d'égalité de traitement. Derrière les prises de position et initiatives apparaît la crainte – jamais exposée très explicitement – que l'arrivée d'une main-d'œuvre dans l'ensemble faiblement qualifiée pourrait contrer les campagnes menées depuis une décennie, visant d'une part à freiner la détérioration des salaires (salaire minimum) et à défendre, d'autre part, les « emplois de qualité » (*Kampagne* Gute Arbeit). Les syndicats opposent leur vision à ce qu'ils considèrent comme le scénario du pire : un nouvel épisode de dérégulation du marché du travail à bas salaires, gonflé par les nouveaux arrivants et source de nouvelles tensions sociales entre les salariés. Cette vision mise sur les vertus de la formation professionnelle des (jeunes) réfugiés et de leurs enfants, le métier étant un moyen de canaliser et de limiter la concurrence entre les travailleurs. Pour ce projet, le DGB peut pour l'instant compter sur la partie politiquement la plus importante du patronat, les entreprises exportatrices au cœur du modèle économique allemand (Kahmann, Hege, 2016). Or, l'engagement concret des grands groupes, au-delà du déclaratif et des actions symboliques, est resté très modeste. La poursuite d'une telle politique demande alors un engagement des pouvoirs publics autrement plus ambitieux mais très incertain à l'heure de l'austérité budgétaire et de l'aversion règlementaire en ce qui concerne les politiques d'emploi des entreprises. Dans ces conditions, le mode d'insertion des cohortes récentes de réfugiés sur le marché du travail et le sort du salaire minimum resteront un sujet de préoccupation syndicale.

D'autres registres d'action paraissent plus en retrait ou sont moins visibles. Outre l'engagement des employeurs, l'exigence d'universalisme des programmes semble un obstacle majeur du développement de la négociation collective en faveur des réfugiés. Au niveau local, des initiatives d'hospitalité en direction des réfugiés ont été initiées par des militants syndicaux locaux. En dépit d'une mobilisation de la société civile de grande ampleur, elles sont très peu visibles et assez peu d'initiatives centrales ont été adoptées. Comment peut-on rendre compte de cette préférence syndicale pour ce qui s'apparente à un « militantisme à distance », orienté vers la défense politique du droit d'asile et ses bénéficiaires ?

La raison principale tient probablement à la volonté des syndicats de garder la spécificité de leur intervention et de protéger leurs ressources. Selon le schéma de répartition du travail établi, l'accompagnement des réfugiés – intensif en main-d'œuvre – dans les démarches administratives et procédurales est considéré comme du ressort du secteur associatif, tandis que la garantie de l'accueil dans le respect des normes en vigueur relève avant tout des pouvoirs publics. Les déclarations syndicales insistent fréquemment là-dessus : l'engagement citoyen au nom de la culture de bienvenue ne devrait pas se substituer à celui de l'État. On peut y voir un certain malaise devant les usages possibles de la « culture de bienvenue » qui explique aussi pourquoi le DGB n'a jamais officiellement pris à son compte ce concept. De quoi est-elle

le nom ? D'un changement paradigmatique du regard sur les migrants comme « déficients » vers une interrogation de la capacité des institutions à garantir l'égalité des chances et des droits de participation économique, sociale et culturelle (Hess, Moser, 2009) ? Ou d'un nouveau mode de gestion de l'État qui tend à soumettre à la communauté des citoyens engagés – mais non rémunérés – tout ce que l'État (social) à bout de souffle et « austéritaire » ne serait plus en mesure d'assurer (van Dyk, Misbach, 2016) ? Ces ambiguïtés résident dans la notion de culture dans la mesure où elle peut laisser entendre que l'offre de « bienvenue » pourrait se passer de la question des droits et serait prioritairement une affaire d'acteurs privés.

Mais les épisodes des occupations à Berlin et à Hambourg suggèrent un autre enjeu encore derrière la préférence pour un militantisme à distance. En effet, les syndicats peuvent bénéficier – à la différence des associations – d'une image de puissance collective auprès des migrants et de leurs soutiens. Sans doute existe-il là une crainte des syndicats de devenir une cible de la part des mouvements sociaux aux ressources très faibles et à la recherche de soutiens dans leurs démarches auprès des administrations. La vigueur avec laquelle les organisations syndicales ont répondu aux quelques occupations montre bien qu'elles tiennent fermement à cette ligne de démarcation envers le militantisme associatif. Elles le font d'autant plus facilement que ces occupations amènent des questions plus délicates – car touchant à l'effectivité des droits de l'homme pensés comme universels – et controversées en interne. Elles sont politiques (comment se positionner à l'égard de la régularisation des réfugiés sans papiers ?) et organisationnelles (peut-on devenir adhérent syndical en tant que demandeur d'asile non reconnu ?).

Enfin, l'apparent découplage entre, d'un côté, des efforts de formation syndicale et de campagnes antiracistes et, d'un autre, des mobilisations citoyennes de bienvenue semble une autre facette du militantisme à distance. Les actions en direction des salariés témoignent néanmoins d'une conscience aiguë de l'enjeu de pouvoir dans la conjoncture actuelle. Celui-ci ne se pose pas uniquement à l'égard de l'élection du nouveau gouvernement en septembre 2017 et de ses initiatives législatives en vue d'impacter l'évolution du marché du travail et le statut des demandeurs d'asile. Il renvoie aussi au vivre-ensemble des salariés dans les entreprises, car le lieu de travail reste un lieu de socialisation significatif. Face aux clivages que les adversaires nourrissent et tentent de leur imposer, les organisations syndicales et leurs représentants ont indéniablement un rôle à jouer, dans la représentation de la pluralité du salariat et le maintien de la plasticité des rapports sociaux. L'importance de ce rôle n'est pas près de décroître.

Sources :

Ahrens P.-A. (2015), *Skepsis oder Zuversicht? Erwartungen der Bevölkerung zur Aufnahme von Flüchtlingen in Deutschland*, Sozialwissenschaftliches Institut der Evangelischen Kirche in Deutschland, Hannover, 17. Dezember, https://www.ekd.de/ekd_de/ds_doc/20151221_si-studie-fluechtlinge.pdf.

Behrens M., Brehmer W., Zimmer B. (2017), « Gewerkschaften und Migration », *WSI-Mitteilungen* 2/2017, p. 142-148.

Benner C., Ghirmazion F. (2017), « Mitglieder mit Migrationshintergrund in der IG Metall – Gewerkschaften und Arbeitswelt als Wegbereiter für Integration », *WSI-Mitteilungen* 4/2017, p. 296-300, https://www.boeckler.de/wsimit_2017_04_benner.pdf.

Castles S. (2007), « The Migration-asylum Nexus and Regional Approaches », *in*

Kneebone S., Rawlings-Sanaei F. (eds.), *New Regionalism and Asylum Seekers: Challenges Ahead*, New York, Berghahn, p. 25-42.

Chagny O., Le Bayon S. (2016), « Allemagne : un premier bilan de l'introduction du salaire minimum », dossier, « Des réformes du marché du travail pour quelles performances ? », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 155, septembre, p. 132-153, https://goo.gl/3LBQBN.

Fichter M. (2008), « German Trade Unions and Right Extremism: Understanding Membership Attitudes », *European Journal of Industrial Relations*, vol. 14, n° 1, p. 65-84, http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0959680107086112.

Hamann U., Karakayali S. (2016), « Practicing Willkommenskultur: Migration and Solidarity in Germany », *Intersections. East European Journal of Society and Politics*, vol. 2, n° 4, p. 69-86, DOI: 10.17356/ieejsp.v2i4.296.

Hay T., Nettelstroth W., Hüsson N. (2013), « Tarifpolitische Initiativen zum Ausbildungseinstieg und zur Übernahme von Ausgebildeten », *WSI Mitteilungen*, 1/2013, p. 57-60, https://www.boeckler.de/wsimit_2013_01_nettelstroth.pdf.

Hess S., Moser J. (2009), « Jenseits der Integration. Kulturwissenschaftliche Betrachtungen einer Debatte », *in* Hess S., Binder J., Moser J. (eds.), *Nointegration?! Kulturwissenschaftliche Beiträge zur Integration in Europa*, Bielefeld, Transcript, p. 11-26, http://www.volkskunde.uni-muenchen.de/veranstaltungen/vortraege/no_integration/leseprobe-download.pdf.

Kahmann M. (2016), « 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, https://goo.gl/VCtyRw.

Kahmann M., Hege A. (2016), « Allemagne : employeurs et réfugiés : l'intégration au service d'une stratégie de long terme », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 154, juin, p. 11-29, https://goo.gl/Q1gSBo.

Karakayali S., Kleist O. (2015), *Strukturen und Motive der ehrenamtlichen Flüchtlingsarbeit*, EFA Studie, Humboldt-Universität, Berlin, 17. April, http://www.fluechtlingshilfe-htk.de/uploads/infos/49.pdf.

Kühne P. (2000), « The Federal Republic of Germany: Ambivalent Promotion of Immigrants' Interests », *in* Penninx R., Roosblad J. (eds.), *Trade Unions, Immigration and Immigrants in Europe, 1960-1993*, New York, Berghahn, p. 39-63.

Mathieu L. (2009), « Heurs et malheurs de la lutte contre la double peine. Éléments pour une analyse des interactions entre mouvements sociaux et champs politique », *Sociologie et sociétés*, vol. 41, n° 2, p. 63-87, https://www.erudit.org/fr/revues/socsoc/2009-v41-n2-socsoc3594/039259ar/.

Monforte P. (2014), *Europeanizing Contention: The Protest Against « Fortress Europe » in France and Germany*, New York, Berghahn.

OECD (2017), *Nach der Flucht. Der Weg in die Arbeit. Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen in Deutschland*, Paris, OECD Publishing, März, http://www.oecd.org/berlin/publikationen/Arbeitsmarktintegration-von-Fluechtlingen-in-Deutschland-2017.pdf.

Treichler A. (1998), *Arbeitsmigration und Gewerkschaften*, Münster, LIT.

van Dyk S., Misbach E. (2016), « Zur politischen Ökonomie des Helfens. Flüchtlingspolitik und Engagement im Kapitalismus », *PROKLA* 183, vol. 46, n° 2, Juni, p. 205-228.