Allemagne

Retour aux 40 heures ?

Adelheid HEGE

En juin 2004, Siemens signe un accord sur le retour aux 40 heures dans deux de ses sites allemands. Cet accord a pour toile de fond une perte de compétitivité dans le secteur du téléphone portable. En juillet, DaimlerChrysler lui emboîte le pas : des sacrifices salariaux accompagnés d'une hausse des horaires sont demandés aux salariés de Mercedes alors même que l'entreprise continue d'enregistrer des profits. S'ils ne préfigurent pas nécessairement un mouvement généralisé vers l'allongement des horaires collectifs, ces accords mettent en relief l'ampleur de la flexibilité des régimes horaires dans les entreprises allemandes. Et ils illustrent les difficultés croissantes des syndicats à encadrer sinon à endiguer cette flexibilité qui vise une réduction sensible des coûts salariaux au nom de la défense de la compétitivité et de la préservation de l'emploi.

De l'accord Siemens …

IG Metall avait beau annoncer sa résistance au projet de la direction de Siemens d'imposer des horaires plus longs et des concessions salariales aux salariés de deux sites allemands de production de téléphones portables, sous peine de voir partir 2 500 emplois en Hongrie. Des négociations ont rapidement été engagées et elles ont débouché sur un compromis qui vient satisfaire l'essentiel des réclamations patronales.

La dernière convention collective de la métallurgie signée en février 2004 avait ouvert le chemin. IG Metall avait certes réussi à défendre le principe – et le symbole – des 35 heures hebdomadaires mais le syndicat avait dû consentir en échange à des marges de flexibilité accrues pour l'organisation du temps de travail dans les entreprises [1]. La nouvelle convention collective autorise des accords dérogatoires, dans les établissements, sur la durée du travail et les primes de vacances et de Noël, non seulement en cas de crise économique avérée mais aussi dans l'objectif de promouvoir l'emploi, la compétitivité et l'innovation. La nouvelle convention collective offre deux options pour l'augmentation de l'horaire conventionnel :

1. *Cf.* Adelheid Hege, « Un accord salarial presque consensuel dans la métallurgie qui vient assouplir le temps de travail », *Chronique internationale de l'IRES,* 87, mars 2004.

- dans les entreprises employant au moins 50 % de personnels hautement qualifiés, les horaires hebdomadaires peuvent être augmentés jusqu'à 40 heures avec compensation salariale. Dans les autres établissements, le quota de personnels affectés aux horaires allongés (jusqu'à 40 heures) reste fixé, comme auparavant, à 13 % ou 18 % des effectifs [1] ;

- les horaires hebdomadaires peuvent être portés à 40 heures au maximum sans augmentation de salaire. Cela présuppose un accord formel entre la direction et le conseil d'établissement (*Betriebsrat*), validé par IG Metall. Une telle « convention collective complémentaire » (*Ergänzungstarifvertrag*) doit énumérer les objectifs d'amélioration de la compétitivité et de préservation de l'emploi au niveau du site.

Si le projet de Siemens d'augmenter les horaires parallèlement aux salaires dans les secteurs de recherche et de développement ne suscite guère de controverses, celui d'imposer aux représentants du personnel une négociation sur une réduction des salaires, directe et indirecte *via* l'allongement des horaires, fait davantage grincer les dents. Pour autant, IG Metall n'est pas vraiment en état de s'y soustraire. D'autant moins qu'une expertise indépendante demandée par le *Betriebsrat* confirme bien le déficit de compétitivité des portables produits dans les sites allemands, auquel contribue le poids des coûts salariaux. La défense de l'emploi local est une préoccupation majeure du conseil d'établissement face à laquelle la question de la retombée symbolique et pratique d'un tel accord pèse moins lourd. IG Metall s'incline : « 2 000 familles qui ont peur pour leur existence : c'est une réalité que le syndicat ne peut ignorer ». Le syndicat de la métallurgie ne s'en dit pas moins inquiet face au risque de voir « céder les digues » de la convention collective sous la pression d'un accord emblématique susceptible de reléguer au rang de souvenir archaïque la semaine de 35 heures. IG Metall demande à l'entreprise des engagements fermes en matière de fidélité à la convention collective, de préservation de l'emploi et d'investissement en faveur de l'innovation.

A côté du conseil d'établissement central, des représentants de la direction régionale et nationale d'IG Metall participent aux négociations menées durant plusieurs semaines avec la direction de Siemens. Celle-ci réitère le constat de sureffectifs en Allemagne chiffrés à 5 000 postes de travail. Siemens emploie en Allemagne quelque 167 000 salariés (soit 41 % de ses effectifs dans le monde). Pour préserver l'emploi allemand, la direction réclame, pour les deux sites de production de téléphones portables et sans fil en Rhénanie du Nord–Westphalie, le retour aux 40 heures sans compensation salariale et une réduction des primes de Noël et de vacances.

Promesse d'investissements et concessions salariales

Le 24 juin, un compromis est trouvé, qui comprend deux volets. Une « convention collective complémentaire » (*Ergänzungstarifvertrag*) d'une durée de deux ans s'applique aux sites menacés dès le 1er juillet 2004. Siemens garantit la pérennité des deux établissements et de leurs 4 200 emplois pendant deux ans tout

1. Selon les régions, les conventions collectives régionales différant quant au plafond retenu.

au moins ; le projet de délocalisation est abandonné. En même temps, l'entreprise de Munich s'engage à y investir en 2005 30 millions d'euros dans le développement de nouvelles technologies et de nouveaux produits. La durée du travail annuelle moyenne est fixée à 1 760 heures, ce qui équivaut à un allongement de 35 à 40 heures hebdomadaires sans compensation salariale. Les salariés voient supprimées leurs primes de Noël et de vacances, auxquelles se substitue une prime annuelle liée au rendement. L'accord induit une réduction des coûts salariaux de 30 % environ – les salaires représentant eux-mêmes 15 % des coûts globaux – ce qui rapproche les coûts de production allemands des coûts anticipés pour la Hongrie. Le coût de production moyen d'un portable Siemens se réduit ainsi de 5 euros alors même que le bénéfice par portable n'a pas excédé 1 euro en 2004.

Solution locale ou modèle à suivre ?

Parallèlement, un accord cadre (« accord global pour la garantie de l'emploi, la productivité et l'innovation ») est conclu pour l'ensemble des 105 établissements allemands de Siemens. L'entreprise y affirme à la fois sa fidélité à la convention collective de branche (et, partant, aux 35 heures) et son intention de préserver les sites allemands ; la menace d'une introduction généralisée des 40 heures est conjurée. Mais la possibilité de conclure d'autres accords d'établissements sur une hausse des horaires reste entière ; la direction pourra demander à ses interlocuteurs syndicaux d'entamer des négociations sur des « solutions conventionnelles complémentaires » quand d'autres alternatives auront été épuisées au niveau des établissements.

IG Metall, et la direction de Siemens, soulignent la portée locale de l'accord qui n'est pas destiné à créer un précédent. « C'est un problème de Siemens auquel nous avons trouvé une solution, c'est tout » déclare le président du directoire de Siemens, Heinrich von Pierer. Le président de l'association patronale de la métallurgie s'emploie de son côté à relativiser l'impact de l'accord Siemens. Il estime qu'il s'agit « d'une solution parmi d'autres, chaque entreprise devant trouver la solution adaptée à ses besoins ». Son homologue de l'association patronale allemande BDA, Dieter Hundt, veille à répartir équitablement les bons points entre les deux parties contractantes, la direction de Siemens et IG Metall.

Alors que la colère gronde dans certaines représentations régionales du syndicat, la direction d'IG Metall énumère les aspects positifs de l'accord. Celui-ci montre, selon le vice-président Huber « que des alternatives à une délocalisation et à une suppression sans imagination des postes de travail existent ». La convention de branche continue de s'appliquer dans sa forme initiale à plus de 150 000 salariés allemands de Siemens ; des garanties d'emploi sont données. Il n'y aura pas d'effet en cascade sur les concurrents directs de Siemens dont la production de téléphones sans fil et portables se fait à l'étranger depuis longtemps déjà. Les engagements donnés par la firme sur le plan des investissements et de l'innovation ne permettent pas non plus, selon IG Metall, à n'importe quelle entreprise de suivre l'exemple de Siemens.

Des répercussions sur d'autres sites de la firme de Munich ne sont pas pour autant exclues. Les branches réseaux et transformateurs qui emploient 2 300 personnes pourraient de leur côté être concernées par des projets de délocalisations. Et des négociations sont en cours sur une augmentation des horaires de

19 000 commerciaux susceptibles de passer de 35 à 38,5 heures.

… à l'accord Mercedes

Ce n'est rien moins qu'un ultimatum que se voient adresser à la mi-juin les salariés de Mercedes-Benz dans le Land du Bade-Wurtemberg, berceau de l'entreprise. Soit leur représentation collective accepte un plan d'économies annuelles de 500 millions d'euros impliquant le retour à la semaine de 40 heures et la réduction de certains compléments salariaux, soit la production de la gamme C de Mercedes sera confiée, dès son lancement en 2007, à des sites en Allemagne du Nord (Brême) et (pour une partie mineure) en Afrique du Sud. 6 000 emplois sont en jeu.

Le *Betriebsrat* rejette le « chantage » et refuse, en signe de protestation, son accord aux heures supplémentaires. Mercedes Car Group est une entreprise prospère qui dégage plus de la moitié des profits du groupe DaimlerChrystler soit 3,1 milliards d'euros en 2003. Les sites wurtembergeois et notamment l'établissement historique de Sindelfingen sont parmi les sites les plus productifs et les plus rentables de l'entreprise.

L'analyse de la perte de vitesse de la « marque de l'étoile » face à des concurrents, notamment BMW, n'en est pas moins partagée par le conseil d'établissement central dont le président est en même temps vice-président du conseil de surveillance du groupe. Des cabinets de consultants chiffrent à 10 000 postes les sureffectifs chez Mercedes qui emploie 160 000 salariés en Allemagne. Le *Betriebsrat* propose un paquet d'économies à hauteur de 180 millions d'euros par an ainsi qu'un retour plus massif aux 40 heures dans des départements de recherche-développement.

Les avantages acquis des ouvriers du Wurtemberg

Le directeur de Mercedes, Jürgen Hubbert, sur le départ, entend laisser à son successeur une facture salariale considérablement allégée. Les coûts salariaux « excessifs » du Bade-Wurtemberg sont dans la ligne de mire. La convention régionale de la métallurgie assure, depuis toujours, des situations salariales plus confortables que ne le font les conventions collectives des régions industriellement plus pauvres. Le poids des grandes firmes originaires de la région, telles Mercedes et Bosch, s'avère souvent déterminant pour les compromis en matière de salaires et de temps de travail dont la lourdeur des coûts est incriminée par les entreprises moins prospères – et par les sous-traitants. Hubbert qualifie de « maladie bade-wurtembergeoise » les acquis obtenus durant les années 1970 et dont n'ont jamais bénéficié les salariés du Nord de l'Allemagne : outre les trois jours fériés supplémentaires du Land cinq minutes de pause par heure pour les ouvriers à la chaîne, une majoration de 15 % du salaire horaire pour l'équipe du soir qui commence dès 12 heures et de 30 % pour l'équipe de nuit démarrant, elle, à 19 heures. Les ouvriers de Brême ne disposent pas d'un règlement de pause aussi généreux, et si le travail posté ne donne lieu à aucune majoration pour l'équipe du soir, celle de nuit se contente d'une majoration de 15 % … à partir de 20 heures. Selon la direction de l'entreprise, la durée de travail hebdomadaire effective est de 30,3 heures à Sindelfingen (41 000 sala-

riés), contre 31,9 heures à Brême (15 500 salariés), ce qui revient à un écart de deux semaines de travail par an.

L'ultimatum de la direction de Mercedes n'en est pas moins critiqué au-delà du monde syndical, contrairement à ce qui s'était passé dans le cas de Siemens [1]. Face à un salariat dont le sérieux du travail (la fameuse *Fleissigkeit*) fait partie des caractéristiques régionales, le terme de « privilèges » est utilisé avec précaution. C'est plutôt la direction du groupe qui se trouve interpellée. Les fusions de la firme wurtembergeoise avec Chrysler (Etats-Unis) et Mitsubishi (Japon) se sont avérées fort coûteuses, et il fallait la solide santé de Mercedes pour compenser les pertes. Epinglée pour ses choix internationaux démesurés et peu heureux, la direction de DaimlerChrysler se voit aussi attribuer des erreurs stratégiques et de management qui ont contribué au ternissement de l'image de marque de la gamme Mercedes dont des défauts de qualité récurrents ont le don d'agacer les clients.

Les déboires économiques n'ont pas dissuadé le directoire de s'octroyer de fortes augmentations de traitements. La rémunération annuelle de Jürgen Schrempp, président du directoire, s'élève ainsi à 5,44 millions d'euros en 2003, soit 192 % de plus que lors de la fusion avec Chrysler en 1998, alors que les salaires ouvriers n'ont progressé que de 16 %. « Schrempp et Hubbert brûlent les milliards chez Mitsubishi et Chrysler, et les ouvriers de Sindelfingen doivent le payer de leur sang », constatent, amers, les salariés qui ont le sentiment d'avoir, eux, à « produire les bénéfices avec lesquels Schrempp finance les pertes de Chrysler » [2]. Pendant de longues décennies, ils n'avaient pas été les seuls à trouver très normal que, chez Mercedes, les conditions de travail et de salaires soient bien plus « haut de gamme » qu'ailleurs. N'y construit-on pas « les meilleures voitures du monde » ce qui donne droit, en échange, aux salaires les plus élevés ?

Mercedes, au-dessus de la convention collective ?

En même temps, l'ultimatum de Mercedes soulevait un autre problème délicat. Tant le règlement des pauses que les taux de majoration du travail posté sont inscrits dans la convention collective de la métallurgie du Nord du Wurtemberg. Toute modification équivalait par conséquent à une entorse à un texte légalement contraignant. « Si le syndicat IG Metall tolère chez Mercedes-Benz, entreprise toujours profitable, des déviations à l'égard de la convention collective, il peut tout aussi bien l'enterrer tout de suite. [Les règlements incriminés] peuvent être modifiés au plus tôt au moment des prochaines négociations collectives du Bade-Wurtemberg – pour l'ensemble des entreprises du Land », écrit l'hebdomadaire *Der Spiegel.*

Dans l'opinion publique, l'idée du caractère inéluctable des concessions sur les

1. Le côté « choquant » voire « immoral » de l'ultimatum est parfois évoqué. La presse cite à ce propos, outre le président du Parlement et divers représentants du monde politique, le ministre de l'Economie et des Finances … français. A propos de l'alternative proposée par les directions de Siemens et de Mercedes entre une hausse des horaires non rémunérée et la délocalisation des sites, Nicolas Sarkozy aurait parlé d'un « chantage que l'on imaginerait difficilement chez nous » (*Süddeutsche Zeitung*, 12.7.2004).
2. *Handelsblatt*, 16.7.2004.

salaires et les horaires n'en semble pas moins gagner du terrain. Un sondage réalisé à la mi-juillet révèle qu'une majorité des personnes interrogées approuve l'initiative de Mercedes de réduire les « privilèges spécifiques des salariés du site de Sindelfingen » (53 %) et évalue positivement l'accord conclu chez Siemens (56 %). Surtout, 67 % des sondés sont convaincus que la direction de Daimler-Chrysler finira par imposer son projet.

Biens conscients du fait que la culture de négociation et de codétermination fortement développée dans l'entreprise [1] ne suffira pas à faire fléchir la direction, le *Betriebsrat* et IG Metall appellent à la mobilisation des salariés. Dans le Bade-Wurtemberg, les salariés Mercedes dont plus de 70 % sont syndiqués, constituent le fer de lance de toutes les batailles syndicales. L'organisation des grèves, ponctuelles ou étendues, pour le renouvellement de la convention collective régionale renonce rarement à leur apport stratégique. Un conflit historique chez Mercedes est resté dans les mémoires : s'engouffrant dans la brèche ouverte par le chancelier Kohl, le nouveau président du directoire Schrempp avait voulu mettre en cause, en 1996, le maintien du salaire en cas de maladie [2]. Devant la détermination des salariés, il avait dû battre en retraite. Secrètement, les représentants espèrent pouvoir renouveler l'expérience. Ils veillent à conjurer tout risque de division et à impliquer l'ensemble des salariés dans la mobilisation. Ce pari sera gagné : pendant une dizaine de jours, 80 000 salariés participent aux manifestations, débrayages et autres actions syndicales et parmi eux 5 000 ouvriers du site de Brême, bénéficiaires potentiels des projets de délocalisation.

La mobilisation à Sindelfingen et ailleurs ne suffira pas toutefois à engranger une victoire syndicale. Après cinq semaines de négociations, un compromis est signé. Certes, les emplois des 160 000 salariés allemands seront garantis durant huit ans, mais la direction obtient entièrement satisfaction sur le plan de l'allègement des coûts salariaux. L'accord du 23 juillet prévoit en effet 500 millions d'euros d'économies par an, par le biais de coupes « très douloureuses » pour les salariés, comme le reconnaît le président du conseil d'établissement central, Erich Klemm. Une augmentation des salaires de 2,8 %, d'ores et déjà programmée pour 2006, est annulée et les salariés nouvellement embauchés toucheront des salaires d'un niveau inférieur. Si la direction renonce à son projet d'externalisation d'un certain nombre de services (sécurité, restauration, nettoyage …), les quelque 6 000 salariés concernés se voient octroyer une convention collective distincte de celle de leurs collègues de la production : à salaire moindre (-3 % à partir de 2006), ils travailleront, à partir de 2007, 39 heures au lieu de 35. La situation des quelque 20 000 ingénieurs et cadres dans les secteurs recherche et développement est comparativement plus enviable : leurs horaires sont désormais fixés à 40 heures, avec compensation salariale. Mercedes consent enfin à des reculs partiels sur le plan de la réduction des acquis conven-

1. Ainsi, c'est avec le soutien du *Betriebsrat* que le président Schrempp a pu imposer à la tête de Mercedes son favori, Eckhard Cordes, comme successeur de Jürgen Hubbert.
2. *Cf.* Adelheid Hege, « Allemagne : réduction des indemnités maladie, de la loi à la négociation », *IRES Chronique internationale*, 43, novembre 1996.

tionnels. La traditionnelle pause horaire de 5 minutes est, pour partie, convertie en « temps de qualification » ; une autre partie (l'équivalent d'une demi-heure par semaine) est supprimée. Les majorations des salaires dont bénéficient les équipes du soir et de nuit sont par contre intégralement maintenues. Les apprentis continuent de bénéficier d'une garantie d'embauche mais doivent accepter une mobilité accrue. Les membres de la direction de leur côté consentent à une réduction de leurs traitements à hauteur de 10 %.

Une fois signé, l'accord Mercedes recueille pour l'essentiel de bonnes notes dans le monde politique, patronal … et même syndical. « Des emplois préservés, le non-respect de la convention collective conjuré » : c'est sous ce titre que *Direkt*, le magazine d'IG Metall, annonce à ses membres le compromis de Mercedes. Pour le syndicat, la garantie de non-recours aux licenciement jusqu'en 2012 implique des choix de production et d'investissement importants au sujet desquels il entend exercer toute sa vigilance et son influence. Si le spectre de la « rupture des digues » de la convention collective est évoqué par certains syndicalistes, d'autres représentants d'IG Metall n'en osent pas moins espérer que « l'avalanche des demandes de concessions » se trouve désormais stoppée. Nombre d'observateurs sont plus circonspects. La *Süddeutsche Zeitung* voit dans l'accord avant tout une « défaite pour les salariés, qu'IG Metall avait sans doute du mal à avaler », les concessions de la direction étant de portée mineure. Et de rappeler que les problèmes de qualité et d'innovation que doit affronter la firme restent pour l'essentiel non résolus.

La fin des 35 heures ?

Des initiatives patronales en faveur d'horaires plus longs ne se limitent pas à la métallurgie. Dans la fonction publique, il est question d'augmenter les horaires de 38,5 à 42 heures. Deutsche Bahn, société des chemins de fer allemands, revendique le retour aux 40 heures et des sacrifices salariaux pour faire face à la concurrence. Les employeurs du bâtiment réclament le passage de 39 à 42 heures.

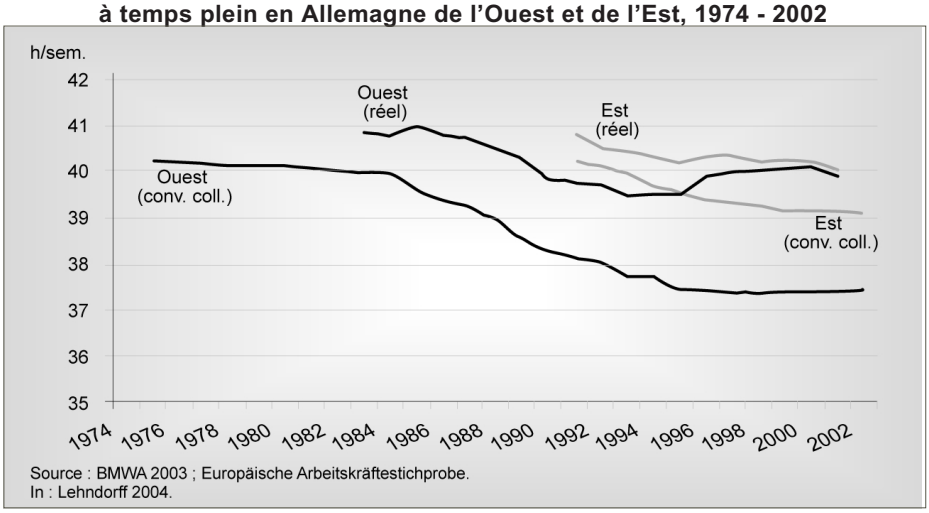
L'heure est-elle à la généralisation de la hausse des horaires et partant, à la fin sans appel de la dynamique RTT [1] ? Le patronat, de la métallurgie notamment, met en garde contre un débat trop idéologique. D'une part, nombre d'entreprises en difficultés peuvent continuer à préférer une réduction de la durée du travail avec réduction du salaire afférente. « Les accords sur l'augmentation du temps de travail ne sont pas un modèle standard, mais un élément parmi d'autres de la boîte à solutions », ne cesse de marteler le président de Gesamtmetall, Martin Kannegiesser. Le nombre d'entreprises négociant des accords dérogatoires dans le cadre de la convention collective de la métallurgie reste d'ailleurs extrêmement restreint. D'autre part, les représentants patronaux préfèrent ne pas brusquer les syndicats et avec eux leurs représentants, réputés pragmatiques, sur le terrain. A quoi bon crier victoire sur le champ des 35 heures – symbole « d'un pouvoir syndical passé »

1. Rappelons qu'en Allemagne, la durée officielle de 35 heures hebdomadaires se limite pour l'essentiel à la métallurgie ouest-allemande, les autres branches ayant procédé, au cours des années 1990, à des réductions de la durée du travail moindres.

(*Süddeutsche Zeitung*) – quand il s'agit surtout de disposer de marges étendues de flexibilisation des régimes horaires, de préférence dans le cadre de la convention collective ? Aux experts économiques et aux éditorialistes de la presse économique est donc laissé le soin de rappeler que les 35 heures représentent une « dangereuse fausse piste » (*gefährlicher Irrweg*) dont la fausse bonne idée de départ (la répartition du travail et la création de postes) est irrévocablement démentie et dont les retombées néfastes sur l'économie sont désormais avérées.

Les enquêtes récentes révèlent un écart croissant entre durée du travail conventionnelle et effective. Selon l'Institut de recherche sur l'emploi et les professions IAB de l'Office fédéral du travail, la durée hebdomadaire moyenne des salariés allemands est de 39,9 heures, soit 2,2 heures de plus que la moyenne conventionnelle. L'IAB récuse l'idée selon laquelle les salariés allemands effectueraient des horaires particulièrement courts en comparaison européenne. Une étude réalisée à l'IAT, Institut für Arbeit und Technik, s'intéresse à l'augmentation, durant la décennie 1990, de l'écart entre normes conventionnelles et réelles, qui est mise en relation avec un mouvement de différenciation du temps de travail des salariés qui va s'amplifiant (Lehndorf 2004). Les hommes, les employés et les salariés très qualifiés travaillent le plus longtemps. La distance entre horaires conventionnels et réels s'est creusée essentiellement en Allemagne de l'Ouest – la durée du travail s'y est allongée dès la reprise de 1997-1998 comme le montre le graphique ci-dessous – de sorte que dans les deux parties de l'Allemagne la durée du travail réelle est très proche à la fin de la décennie (40 heures). Un écart de 1,7 heure n'en persiste pas moins au niveau des durées conventionnelles (graphique). La différence entre horaires conventionnels et réels est particulièrement accentuée dans la métallurgie ; officiellement encore sous le régime des 35 heures, la métallurgie ouest-allemande enregistre des semaines

Graphique. Horaires conventionnels et effectifs des salariés à temps plein en Allemagne de l'Ouest et de l'Est, 1974 - 2002



Source : BMWA 2003 ; Europäische Arbeitskräftestichprobe.
In : Lehndorff 2004.

de travail effectives de 38,4 heures en moyenne.

Le pouvoir syndical, de plus en plus un pouvoir de façade ?

Les syndicats subissent de plein fouet la pression à la réduction des coûts salariaux à laquelle ils ont de plus en plus de mal à résister y compris dans leurs bastions incontestés (symbolisés notamment par Mercedes Sindelfingen). Certains observateurs y voient un effet presque arithmétique de la mondialisation : « La globalisation avec ses possibilités de délocalisation a durablement déplacé le rapport de forces entre les entreprises et les syndicats en faveur des employeurs », note un éditorialiste du *Handelsblatt*. S'ils veulent retenir les postes de travail en Allemagne, les syndicats ne peuvent guère échapper aux concessions salariales : les refuser en bloc équivaut à se voir attribuer la responsabilité des délocalisations, en même temps qu'à s'exposer au conflit avec les *Betriebsräte*. Pour réduire les coûts salariaux, l'augmentation du temps de travail est considérée comme la voie la plus indolore socialement. Entérinant, explicitement et implicitement, l'idée qu'il y a un problème structurel des niveaux de salaires en Allemagne, qui menace la compétitivité [1], ce choix a l'avantage de ne pas s'attaquer directement aux revenus mensuels des salariés. Car, selon un avis (encore) largement partagé, il est « impensable en Allemagne de s'en prendre au salaire réel ».

Relativement démunis sur le plan des moyens d'action, les syndicats, déjà affaiblis par la perte continue d'adhérents et leur faible poids dans les débats actuels sur les réformes sociales [2], semblent aussi quelque peu en panne sur le plan des idées et du débat avec leurs bases. Devant le changement de paradigme, ils ne résistent pas à la tentation d'une certaine fétichisation de la convention collective, outil stratégique par excellence dans le système allemand des relations professionnelles. Les concessions sur les horaires et les salaires peuvent se justifier dans des « cas particuliers », les entend-on dire – en échange de garanties d'emploi et d'investissements comme chez Siemens et Mercedes – pourvu que la convention collective soit sauve. Mais que règlent concrètement encore les conventions collectives, et pour qui ?

Sources :

Lehndorff Steffen (2004), « Zurück zur 40-Stunden-Woche? – Wirksamkeit und Krise der tariflichen Arbeitszeitregulierung», *WSI-Mitteilungen*, 6, pp.306-312.

Süddeutsche Zeitung, *Handelsblatt*, *Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft*, *Der Spiegel*, sites internet des organisations syndicales et patronales.

1. Diagnostic qui fait l'objet d'analyses contradictoires. Selon le DIW, un ouvrier allemand touche souvent un salaire horaire bien plus élevé que son homologue étranger – pour une productivité elle aussi bien supérieure. Le DIW voit dans l'augmentation de la productivité allemande, plus que dans la réduction des salaires, un facteur clé de la compétitivité, ce qui nécessite des investissements accrus dans la formation et l'innovation. Entre 1991 et 2002, les coûts salariaux unitaires ont progressé de 1,4 % en moyenne annuelle, selon le DIW.
2. On reviendra dans une prochaine chronique sur les tensions sociales qui entourent le débat sur les réformes sociales, et notamment la réforme du système de l'assurance chômage. Très critiques à l'égard de la politique poursuivie par le chancelier Schröder, les syndicats du DGB ne sont pas pour autant en mesure d'influer réellement sur les termes du débat.