INSTITUT DE RECHERCHES ECONOMIQUES ET SOCIALES



Qu'est devenu le modèle social allemand?

Odile Chagny (Ires)

Institut des Sciences Sociales du Travail
Stage FO Les enjeux du libéralisme : quel modèle social pour demain ? – 19 février 2014

Trois idées reçues

- Le leadership syndical allemand a amené à ce que le système de négociation collective germanique devienne l'étalon destructeur pour les autres Etats membres.
  - La modération salariale a surtout été le reflet de l'érosion du pouvoir syndical
  - Une illustration : les zones grises de la couverture syndicale et le recours à la flexibilité interne pendant la « grande récession »
  - Le rapport de force a commencé à s'inverser. L'Allemagne *Zugmachine für Europa*?
- La précarisation du marché du travail est une conséquence des réformes Hartz
  - La dualisation du marché du travail est intrinsèque au modèle social.
  - Le choix des réformes a été de l'accentuer (mais d'autres choix étaient discutés)
  - Au passage: le bilan des réformes Hartz est mince.
- L'Allemagne a rompu avec l'économie sociale de marché
  - La question de l'Etat social est plus que jamais au cœur des réflexions sur le besoin de « rerégulation » de l'économie sociale de marché.
  - Le débat sur le salaire minimum renvoie pour partie à la question d'une forme de tolérance pour des relations salariales « de second ordre ».

ires INSTITUT DE RECHERCHES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES



Les trois moments de la transformation de l'économie sociale de marché

ires
INSTITUT DE RECHERCHES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES

Les moments de transformation de l'économie sociale de marché

❖ Rappel des fondements de l'économie sociale de marché (Ludwig Erhard)

- ❑ Concurrence régulée, responsabilité des acteurs économiques, stabilité monétaire et fonction régulatrice de l'Etat, avec ses conséquences:
  - gouvernance d'entreprise : fidélisation de l'ensemble des parties prenantes: cogestion, lien banque-industrie, investissement dans le capital humain, faible pénétration des IDE;
  - Politiques publiques de régulation: fiscalité redistributive, fédéralisme fiscal, interventionnisme conjoncturel maîtrisé;
  - Système de protection sociale sur base professionnelle

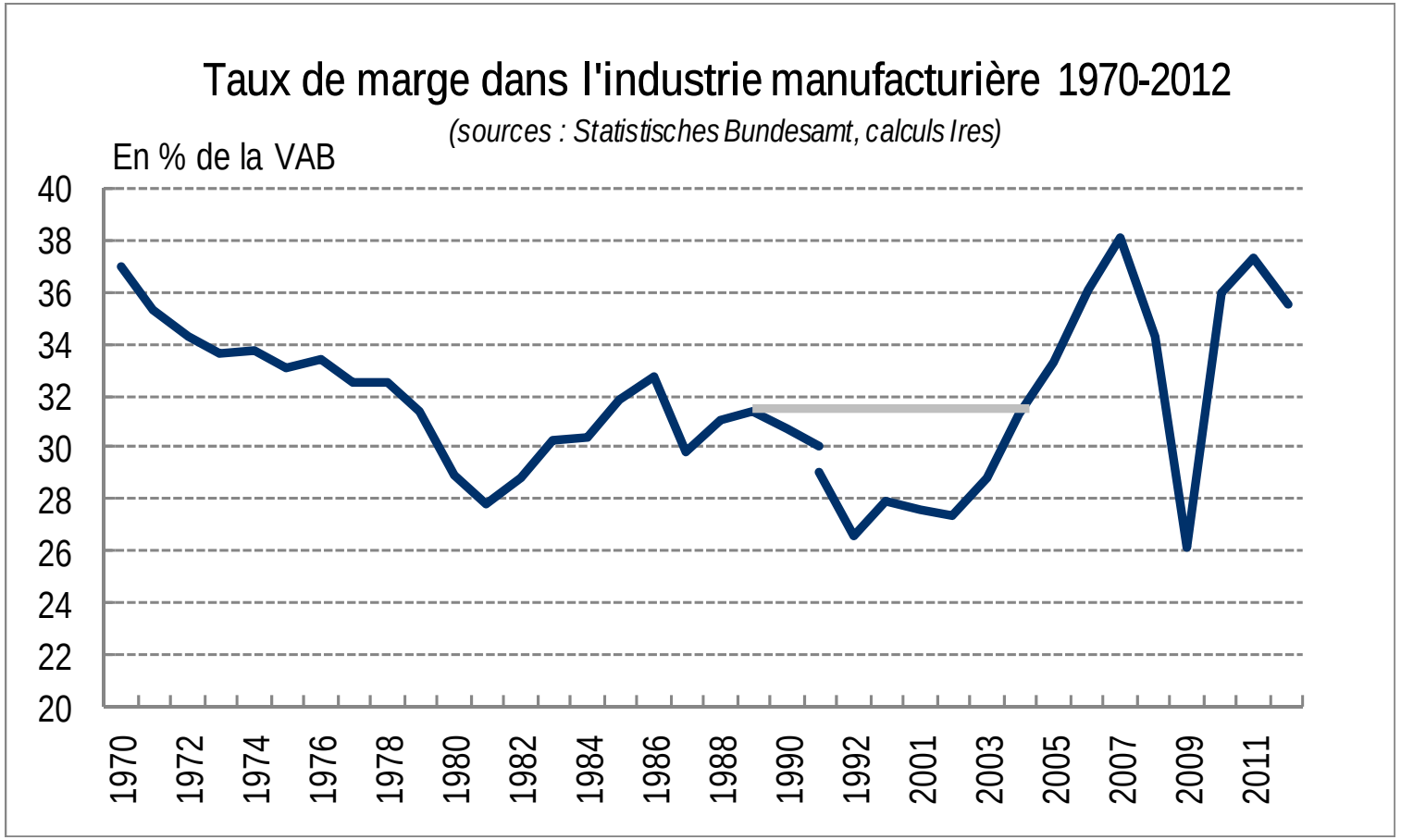
❖ L'économie sociale de marché comme socle du modèle de compétitivité allemand

- Large base industrielle,
- misant sur la qualité,
- disposant d'un fort pouvoir de marché,
- associé à une forte capacité de négociation collective de branche
- garantissant l'acquis des statuts professionnels,
- Et un partage équilibré des richesses,
- Modèle adapté à la contrainte de compétitivité imposée par une politique monétaire non accommodante
- et une monnaie forte
- Privilégiant le long terme

❖ Trois moments de fragilisation du modèle:

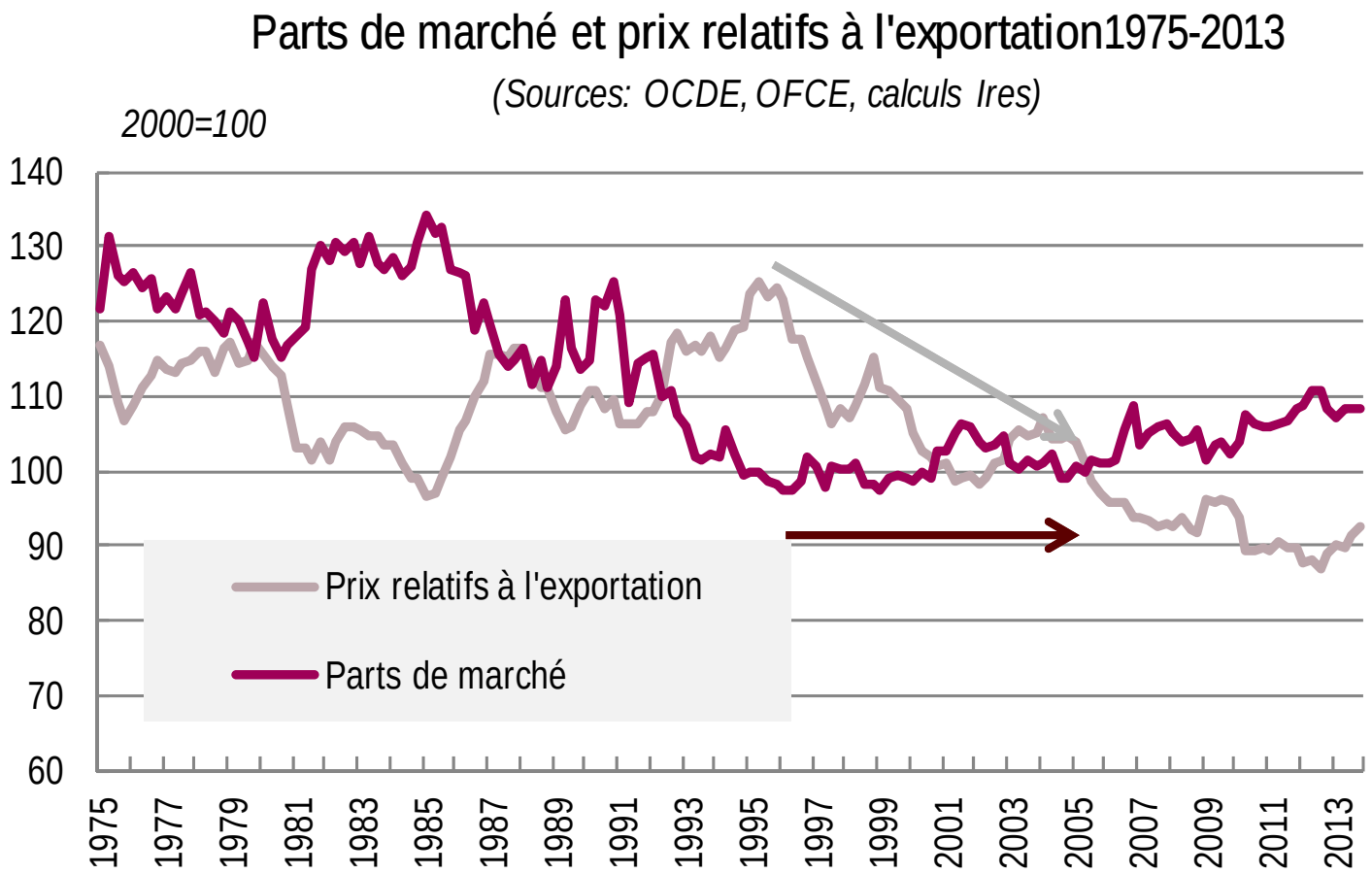
- ❑ années 1980 avec la généralisation de la désinflation compétitive;
- ❑ Début 1990s: la réunification;
- ❑ Depuis le milieu des années 1990 (de manière accentuée années 2000s) globalisation et capitalisme financier.

Les moments de transformation de l'économie sociale de marché



ires
INSTITUT DE RECHERCHES ECONOMIQUES ET SOCIALES

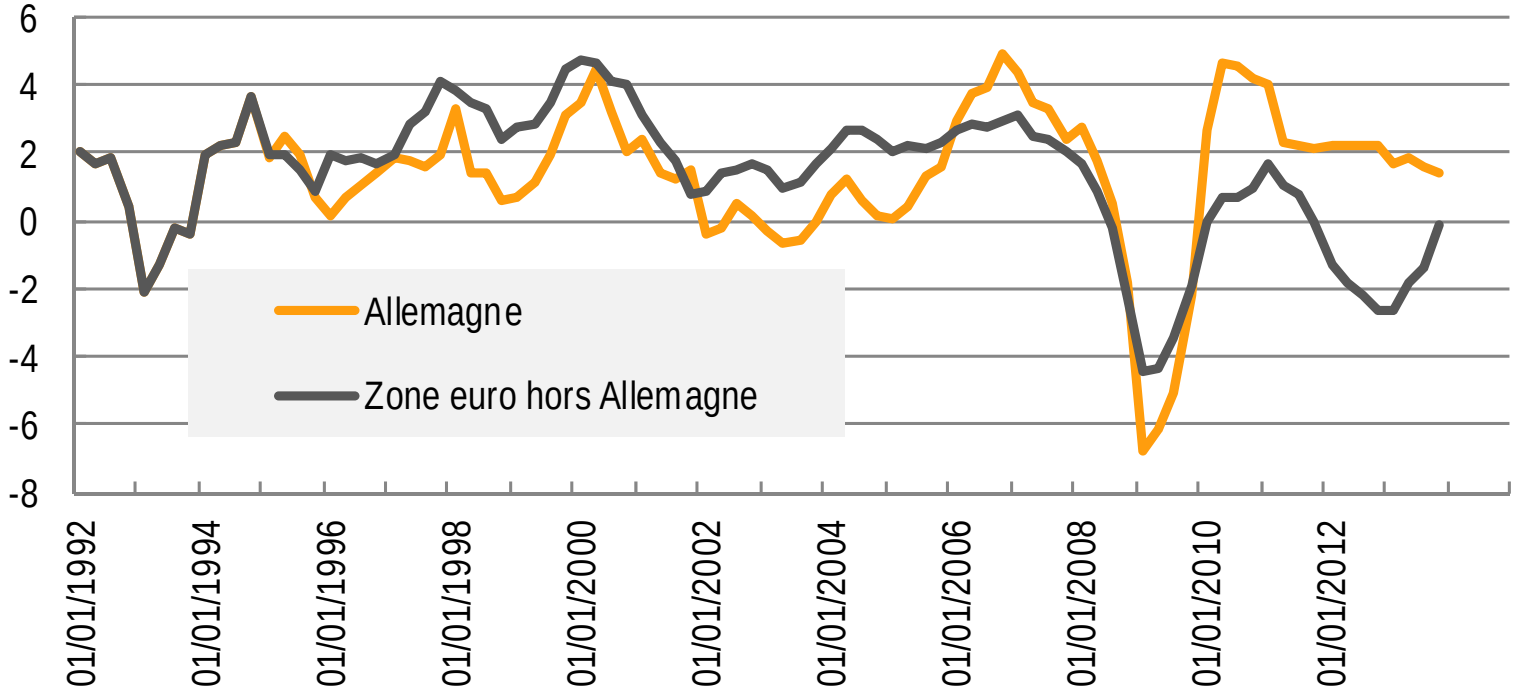
Les moments de transformation de l'économie sociale de marché



Les moments de transformation de l'économie sociale de marché

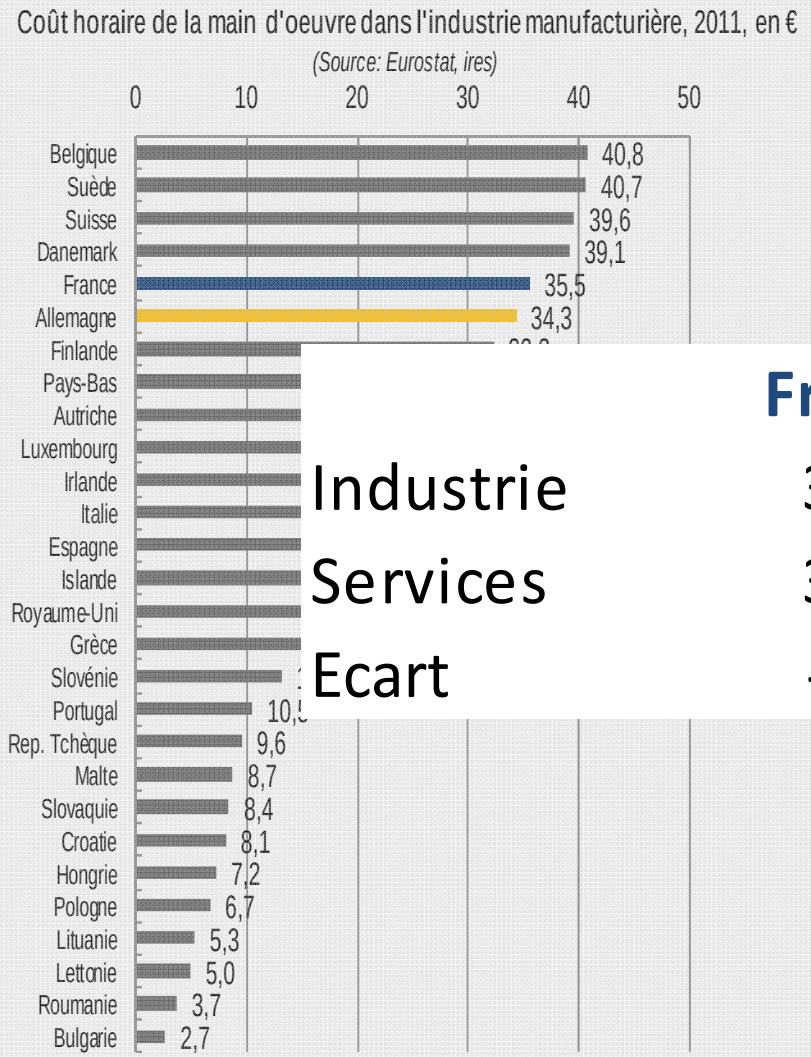
Glissement annuel du PIB, Allemagne et Zone euro hors Allemagne 1992-2013

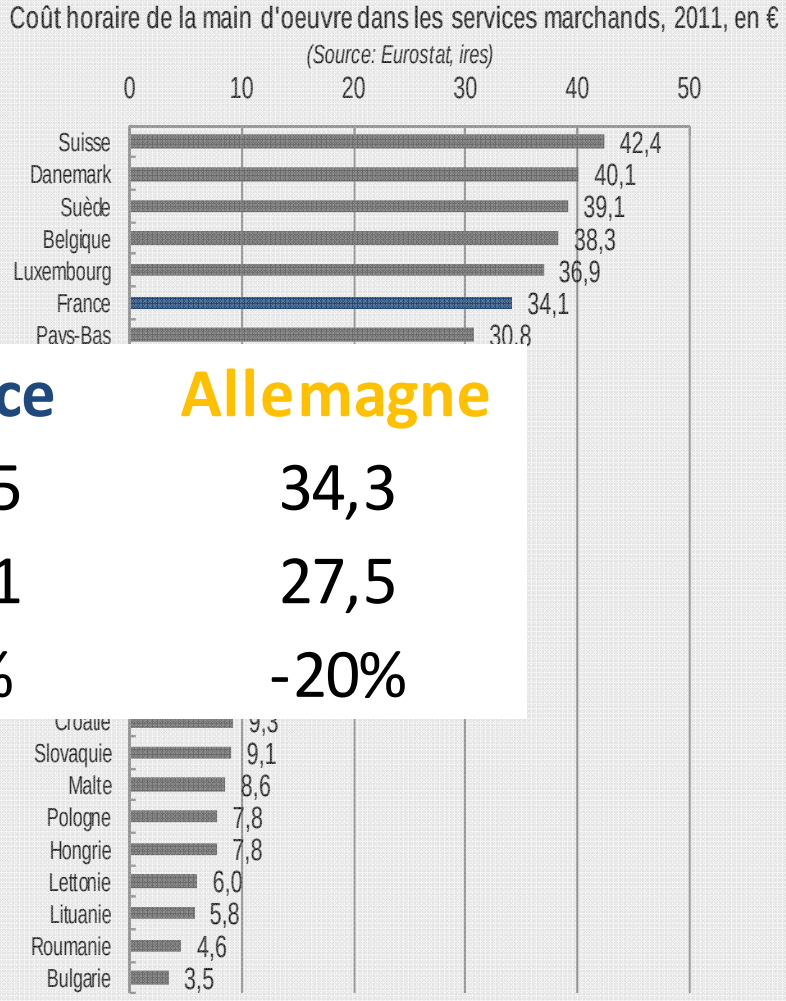
(Sources: Eurostat, OCDE, calculs ires)



ires
INSTITUT DE RECHERCHES ECONOMIQUES ET SOCIALES

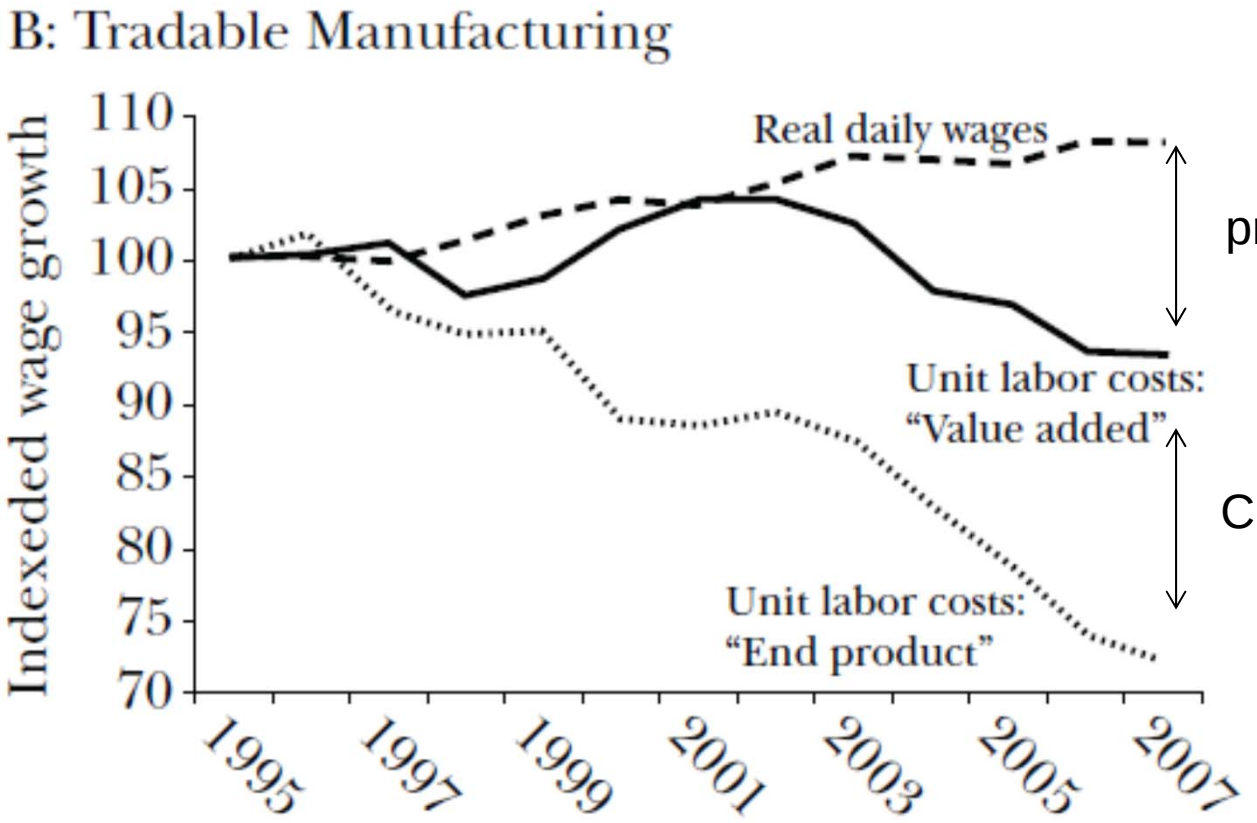
Les moments de transformation de l'économie sociale de marché





	France	Allemagne
Industrie	35,5	34,3
Services	34,1	27,5
Ecart	-4%	-20%

Les moments de transformation de l'économie sociale de marché



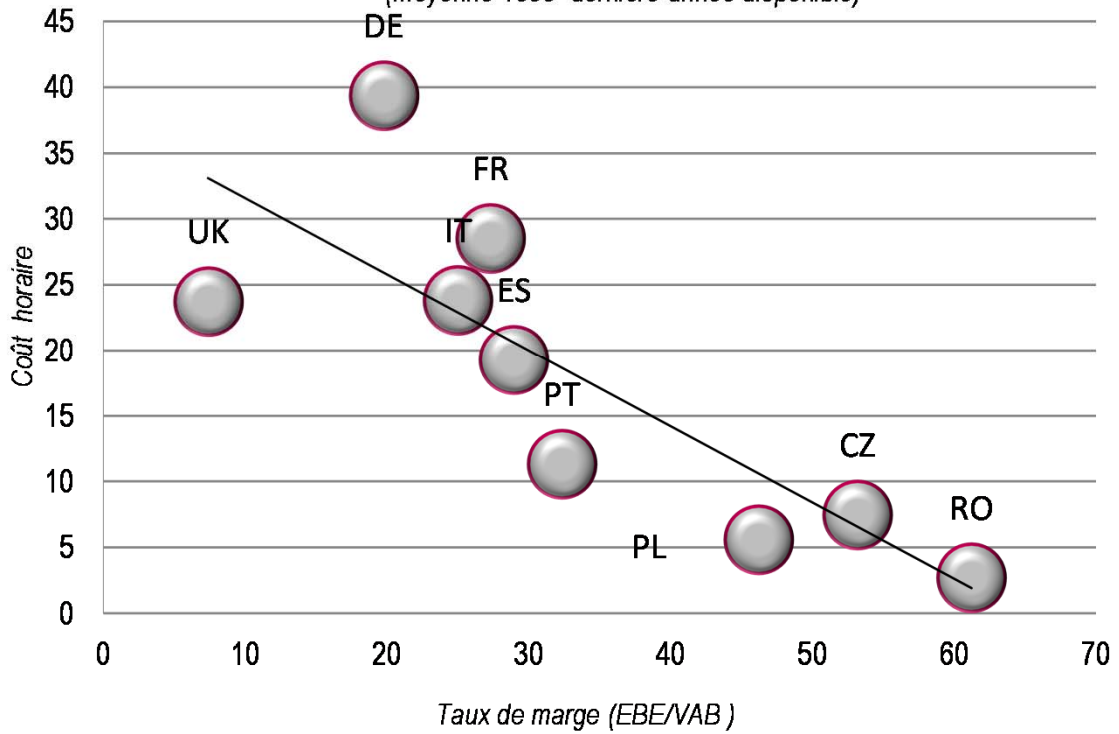
productivité

Chaînes de valeur

Les moments de transformation de l'économie sociale de marché

Coût horaire et taux de marge dans l'industrie automobile sur moyenne période

(moyenne 1999- dernière année disponible)



Sources: Eurostat, Offices statistiques nationaux, sources automobiles, calculs CEP Groupe Alpha (voir Annexe)

La stratégie allemande d'optimisation de la chaîne de valeur ajoutée est pour partie redistribuée aux salariés de la branche

ires
INSTITUT DE RECHERCHES ECONOMIQUES ET SOCIALES

Les moments de transformation de l'économie sociale de marché

- **Réduction du périmètre de l'Etat, privatisations et libéralisation, crise du fédéralisme budgétaire.**

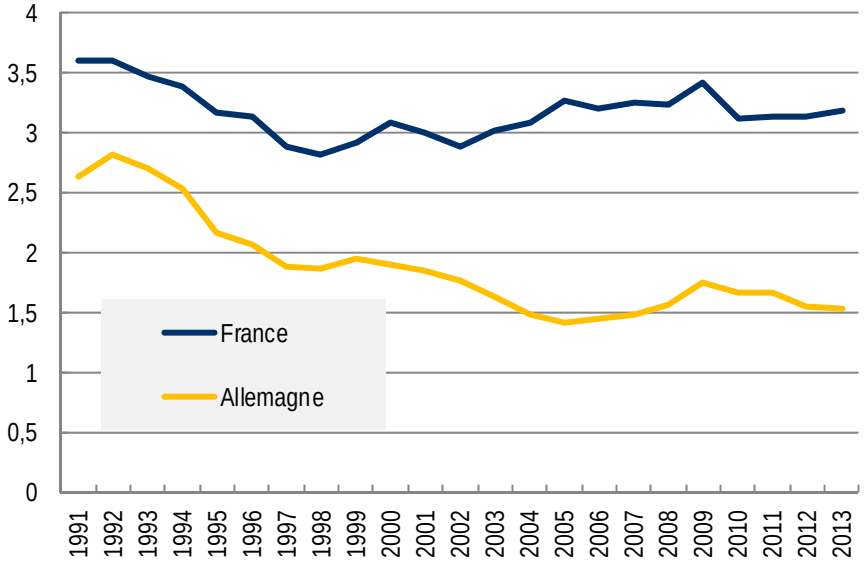
Plus des deux tiers de la baisse des dépenses publiques: dépenses de personnel et d'investissement.

Privatisation et rationalisation des services publics: -33% d'emplois publics (2.1 millions), partiellement compensée du côté des opérateurs privés. Un des efforts les plus importants en comparaison internationale.

Intensité des réformes structurelles depuis le milieu des années 1990 : rang 4 de l'ensemble des pays de l'OCDE .

Dépenses d'investissement public en % du PIB

(Source: Commission Européenne, Ires)



L'érosion du système de relations professionnelles

Erosion du pouvoir syndical, un effet « collatéral »

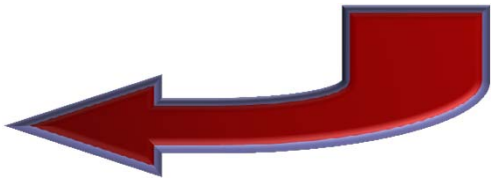
- du choc négatif de compétitivité imposé aux nouveaux Länder,
- De l'intensification de la concurrence induite par la globalisation,
- Des transferts d'emplois de l'industrie vers le tertiaire,
- De la transformation du mode de gouvernance des entreprises

- Via la fixation de normes centralisées et unificatrices, le système contraignait les entreprises du secteur exposé à adapter leur niveau de productivité
- En ce sens, le système de négociation collective participait à la gestion de la contrainte « nominale » imposée par la politique monétaire+ monnaie forte.

IL A DONC ÉTÉ FRAGILISE DES LE MILIEU DES ANNEES 1980

Rappel du système de relations professionnelles

- Autonomie des partenaires sociaux (garantie par la loi fondamentale);
- Système dual : deux espaces d'autonomie normative (la branche et l'établissement), la branche garantissant un marché professionnel unifié, l'établissement les règles assurant l'efficacité économique et sociale des espaces productifs.
- Pas de salaire minimum légal interprofessionnel ;
- Faible taux d'extension administrative des convention collectives
- Leadership de la métallurgie (IG Metall, Gesamtmetall)
- Dichotomie entre le cœur (modèle de participation construit autour du rôle structurant de l'apprentissage dans la détermination et la hiérarchisation de la qualification, des marchés professionnels) et la périphérie.



ires
INSTITUT DE RECHERCHES ECONOMIQUES ET SOCIALES

L'érosion du système de relations professionnelles

- Visible dans la baisse de couverture conventionnelle (accords de branche + entreprise) : Ouest : 76% en 1998, 61% en 2011 ; Est : 63% en 1998, 49% en 2011 (accords de branche + entreprise).

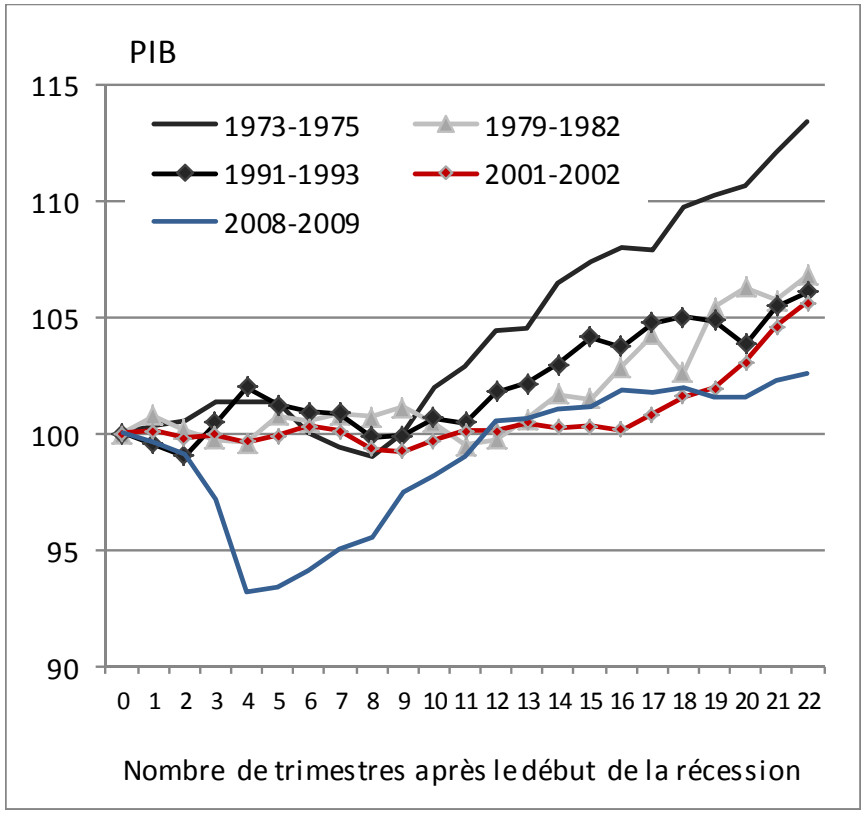
- En 2011, *anciens Länder* : 66% des salariés sans Conseil d'Etablissement, 34% sans CE ni couverture conventionnelle; *nouveaux Länder* : 53% sans CE, **47% sans CE ni couverture conventionnelle.**

- Conséquences majeures sur le pouvoir de négociation dans le cadre d'accords décentralisés (au niveau de l'établissement).

- Difficulté à connaître les évolutions dans les établissements « hors système » : la plupart des enquêtes ne les couvrent pas!

Illustration : le recours à la flexibilité interne en Allemagne

dernier point : t3 2013



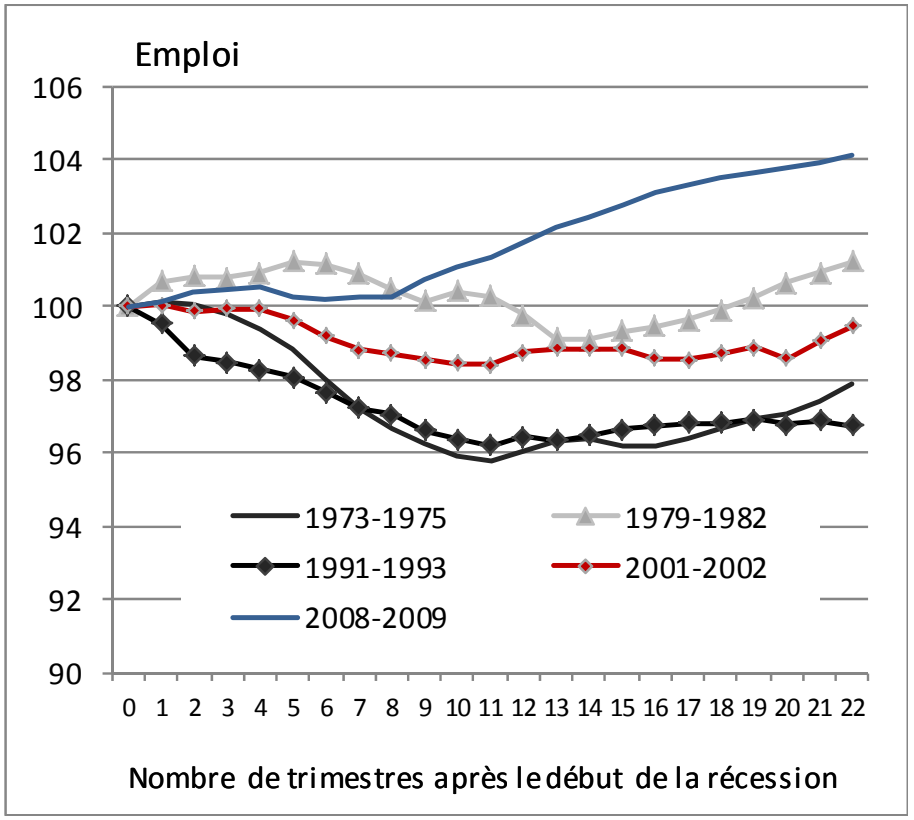
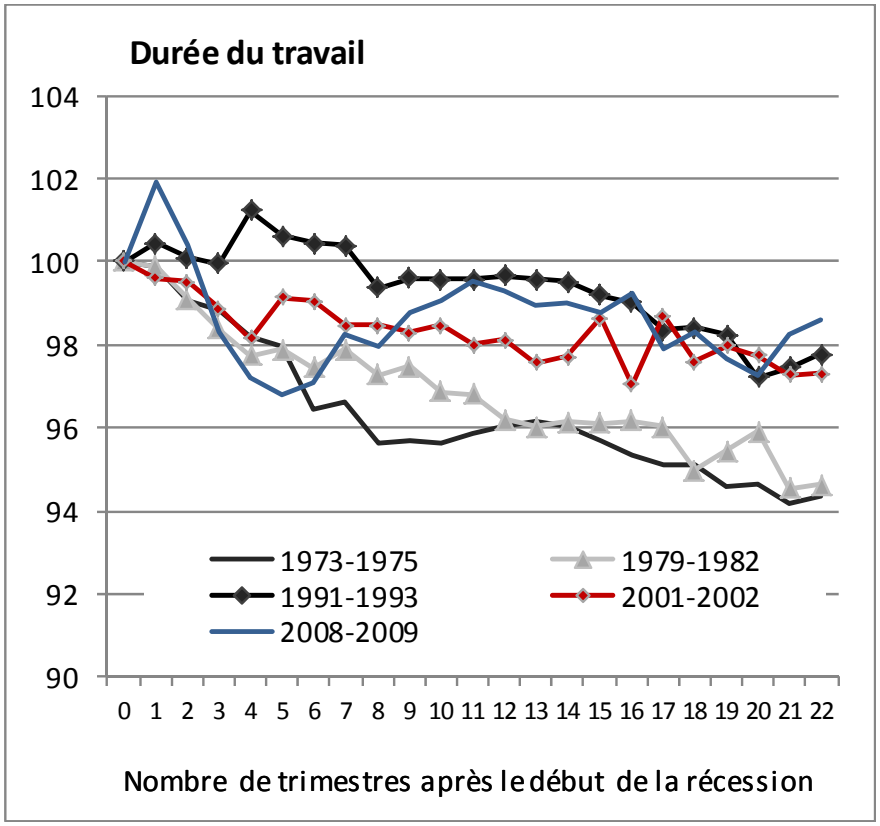
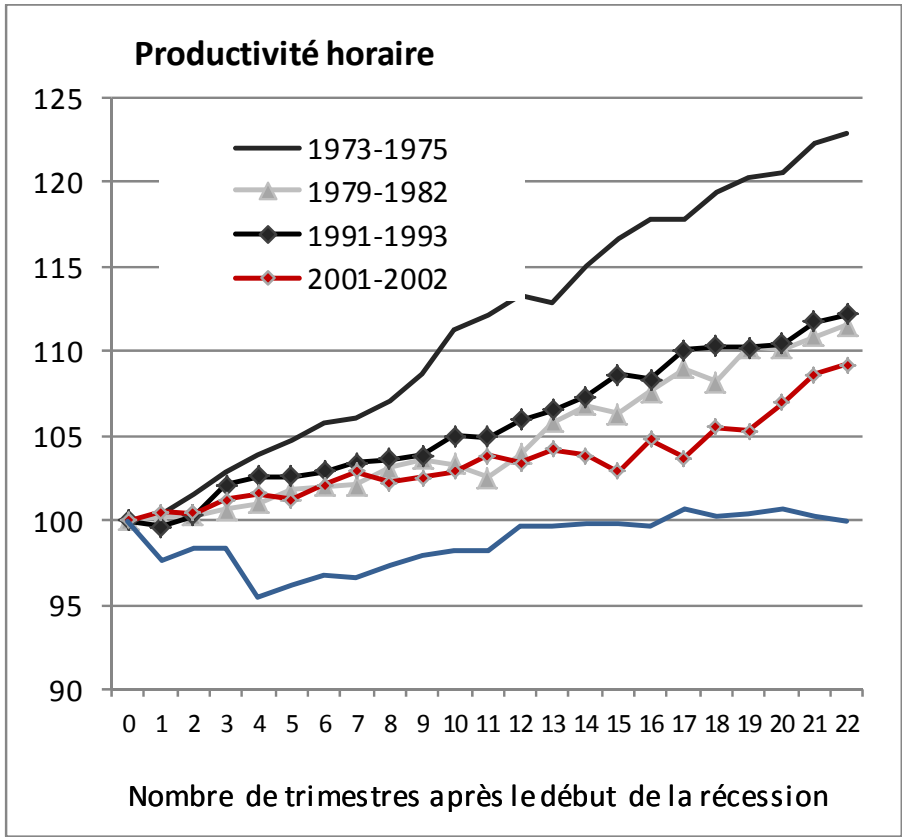


Illustration : le recours à la flexibilité interne en Allemagne

dernier point : t3 2013





ires
INSTITUT DE RECHERCHES ECONOMIQUES ET SOCIALES



Illustration: le recours à la flexibilité interne en Allemagne

❖ Accords de modulation: montée en charge favorisée par l'érosion du système de négociation collectives

- Les modalités types des accords de modulation (période de compensation, durées max. et min.) loin de s'appliquer à l'ensemble des salariés: en 2005, 51.4% des salariés avec CET et ensemble des modalités fixées. Impact déterminant de la présence d'un BR (avec BR 85,3% de salariés avec modèles complets , **sans BR 57.4%).**
- Violations type des accords: dépassement de la limite maximum d'HS (1/3 des étab. avec CET en 2005). Argument de la contribution des CET à la modération salariale. Peut contribuer également à expliquer forte accumulation sur période 2005-2008.



Illustration: le recours à la flexibilité interne en Allemagne

Les cinq temps des accords dérogatoires depuis la réunification

- Salaires : introduits au début des années 1990 dans les nouveaux Länder « clauses de dureté » : possibilité de déroger (par le bas) aux conventions collectives pour sauvegarder l'emploi. Dans certains cas, possibilité de fixer des minima inférieurs aux conventions collectives.
- Emploi :Pactes pour l'emploi , récession 1992-1993 : accords dérogatoires sur les salaires, le temps de travail ou d'autres éléments en contrepartie de garanties d'emploi ou d'investissement. Subis.
- Accord de Pforzheim (métallurgie BW 2004) : possibilité de déroger non seulement pour sauvegarder l'emploi, mais aussi la compétitivité. Volonté de « rerégulation de la négociation collective » de la part de l'acteur de branche (IG Metall).
- La crise actuelle: forte progression des accords. Utilisation serait restée limitée (moindres pertes de salaires en cas de chômage partiel).

Les contreparties et le respect des accords

- Effets visibles de l'érosion du système de négociation collective. Dans les entreprises sans couverture conventionnelle, dans 35% des cas pas de contrepartie de la part de l'employeur dans l'accord (contre 11% si couverture conventionnelle) ➔*concession bargaining*.
- Relativement peu d'études sur le respect des accords. Un résultat portant sur les accords de 2008-2009: qualité des relations professionnelle dans l'établissement a plus d'effet que difficultés économiques.

Illustration: le recours à la flexibilité interne en Allemagne

Accords de modulation: montée en charge favorisée par l'érosion du système de négociation collectives

- Les modalités types des accords de modulation (période de compensation, durées max. et min.) loin de s'appliquer à l'ensemble des salariés: en 2005, 51.4% des salariés avec CET et ensemble des modalités fixées. Impact déterminant de la présence d'un BR (avec BR 85,3% de salariés avec modèles complets , **sans BR 57.4%).**
- Violations type des accords: dépassement de la limite maximum d'HS (1[illegible] CET en 2005). Argument de la contribution des CET à la modération salariale. Peut [illegible] expliquer forte accumulation sur période 2005-2008.

Les cinq temps des accords dérogatoires de[illegible]

- Salaires : introduits au début des [illegible]ibilité de déroger (par le bas) aux [illegible]bilité de fixer des minima in[illegible]
- Emploi :Pact[illegible]s de travail ou d[illegible]
- [illegible]ment pour sauvegarder l[illegible]ution collective » de la part de l'a[illegible]
- La [illegible]ait restée limitée (moindres pertes de salaires en [illegible]

Les contr[illegible]us

- Effets [illegible] du système de négociation collective. Dans les entreprises sans couverture conventi[illegible]55% des cas pas de contrepartie de la part de l'employeur dans l'accord (contre 11% si couvertu[illegible]nventionnelle) ➔*concession bargaining*.
- Relativement peu d'études sur le respect des accords. Un résultat portant sur les accords de 2008-2009: qualité des relations professionnelle dans l'établissement a plus d'effet que difficultés économiques.

Une expérience pas forcément reproductible: car également un effet différé de la modération salariale et de l'érosion du système de relations professionnelles en Allemagne

ires
INSTITUT DE RECHERCHES ECONOMIQUES ET SOCIALES

Illustration: La modération salariale

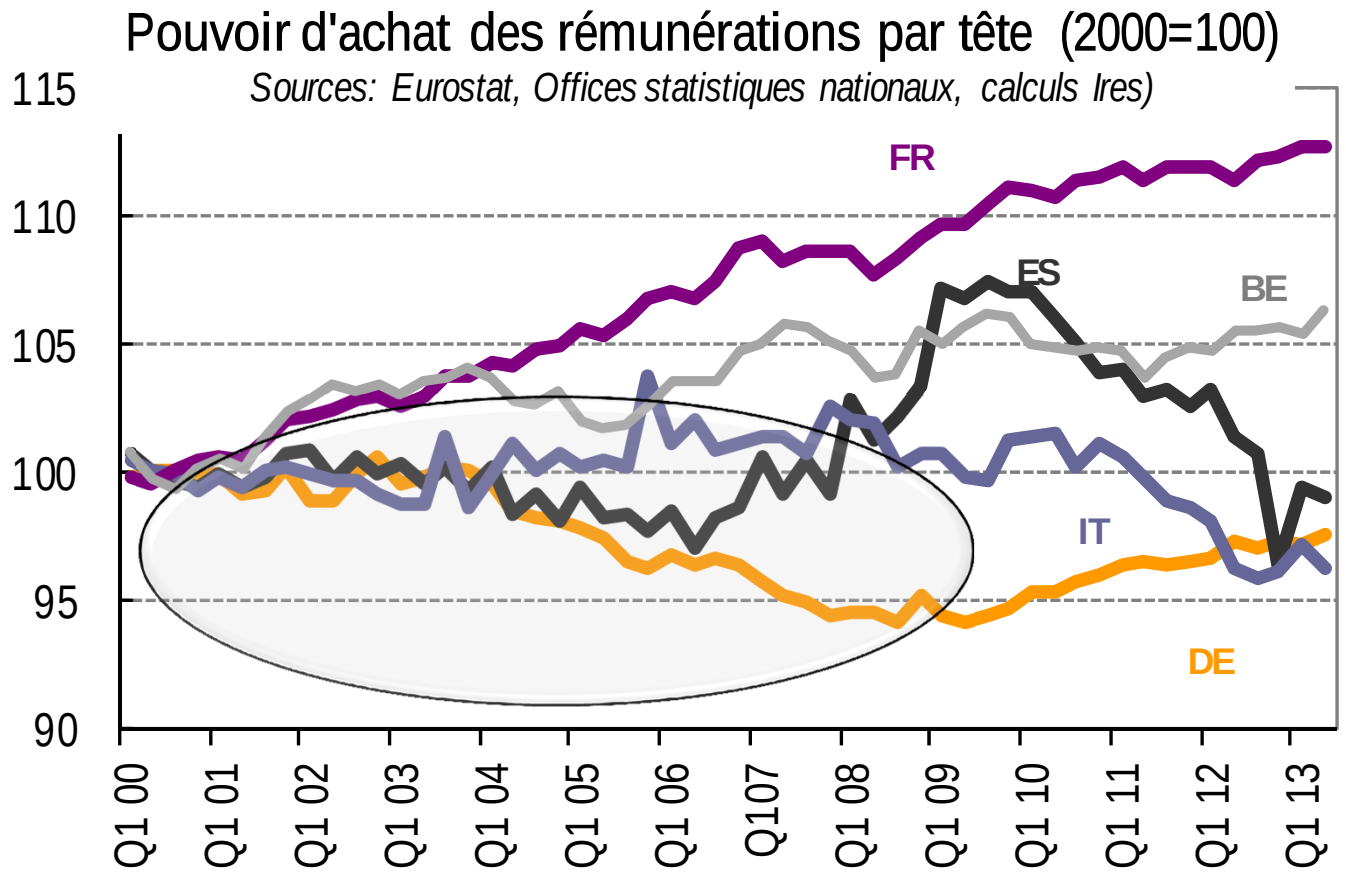
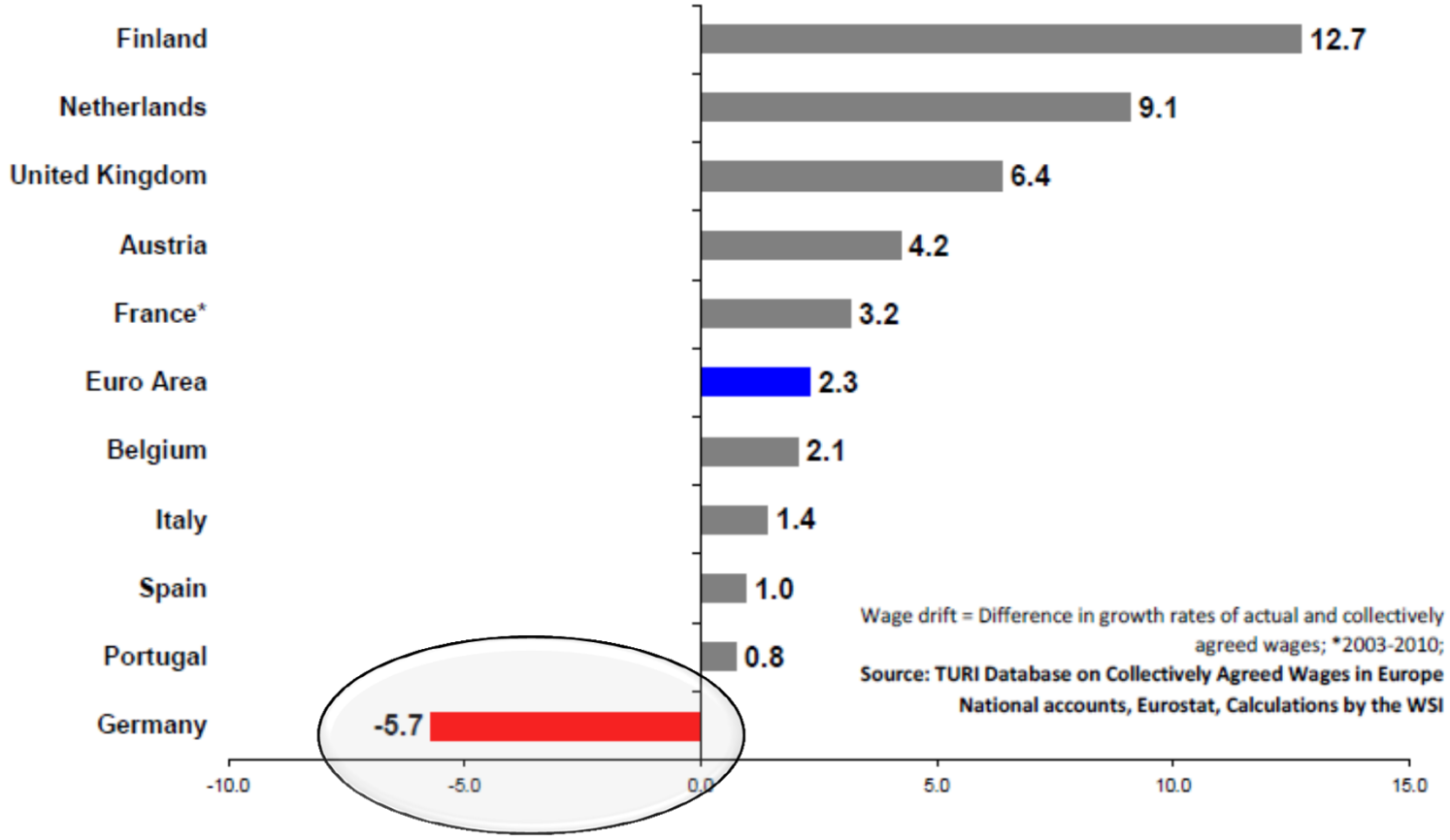


Illustration: La modération salariale

Figure 9: Wage drift 2001-2010 – in percentage points –



Wage drift = Difference in growth rates of actual and collectively agreed wages; *2003-2010;

Source: TURI Database on Collectively Agreed Wages in Europe
National accounts, Eurostat, Calculations by the WSI

ires
INSTITUT DE RECHERCHES ECONOMIQUES ET SOCIALES

Illustration: La modération salariale

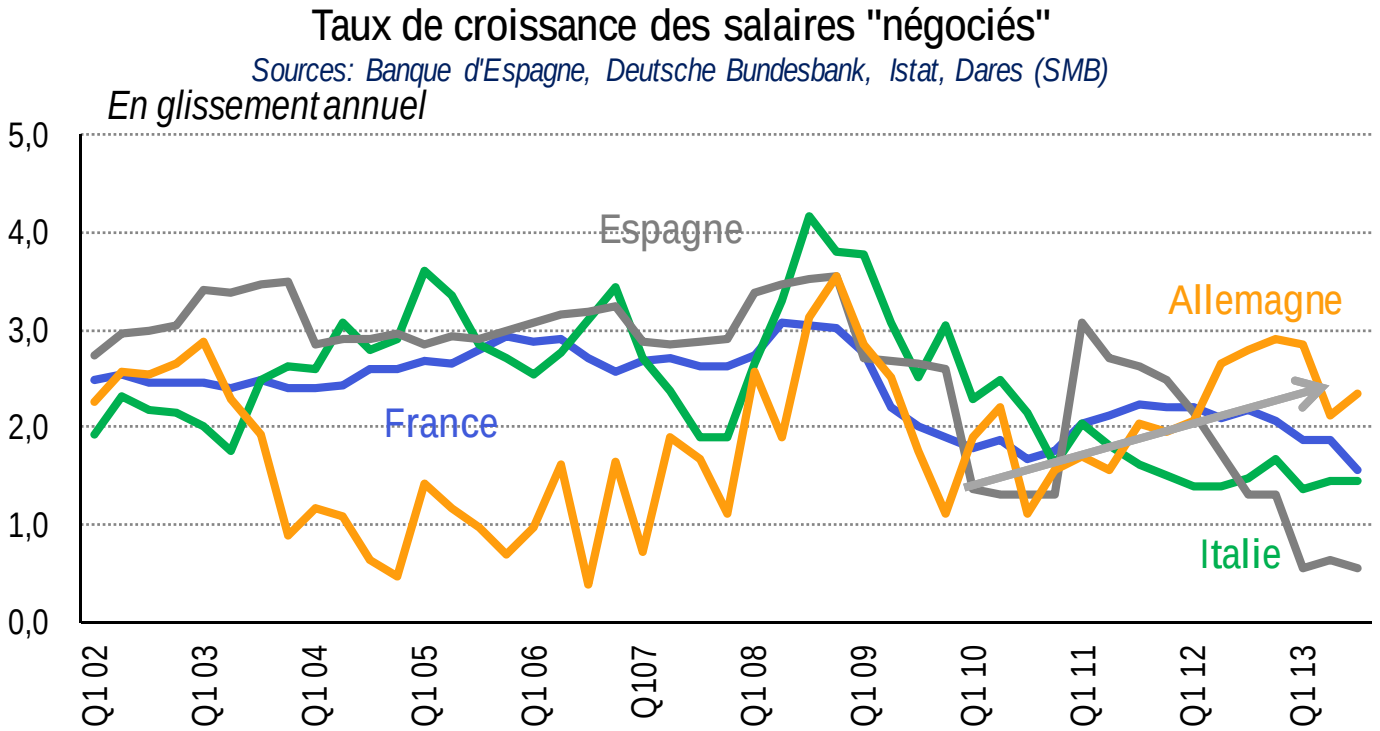
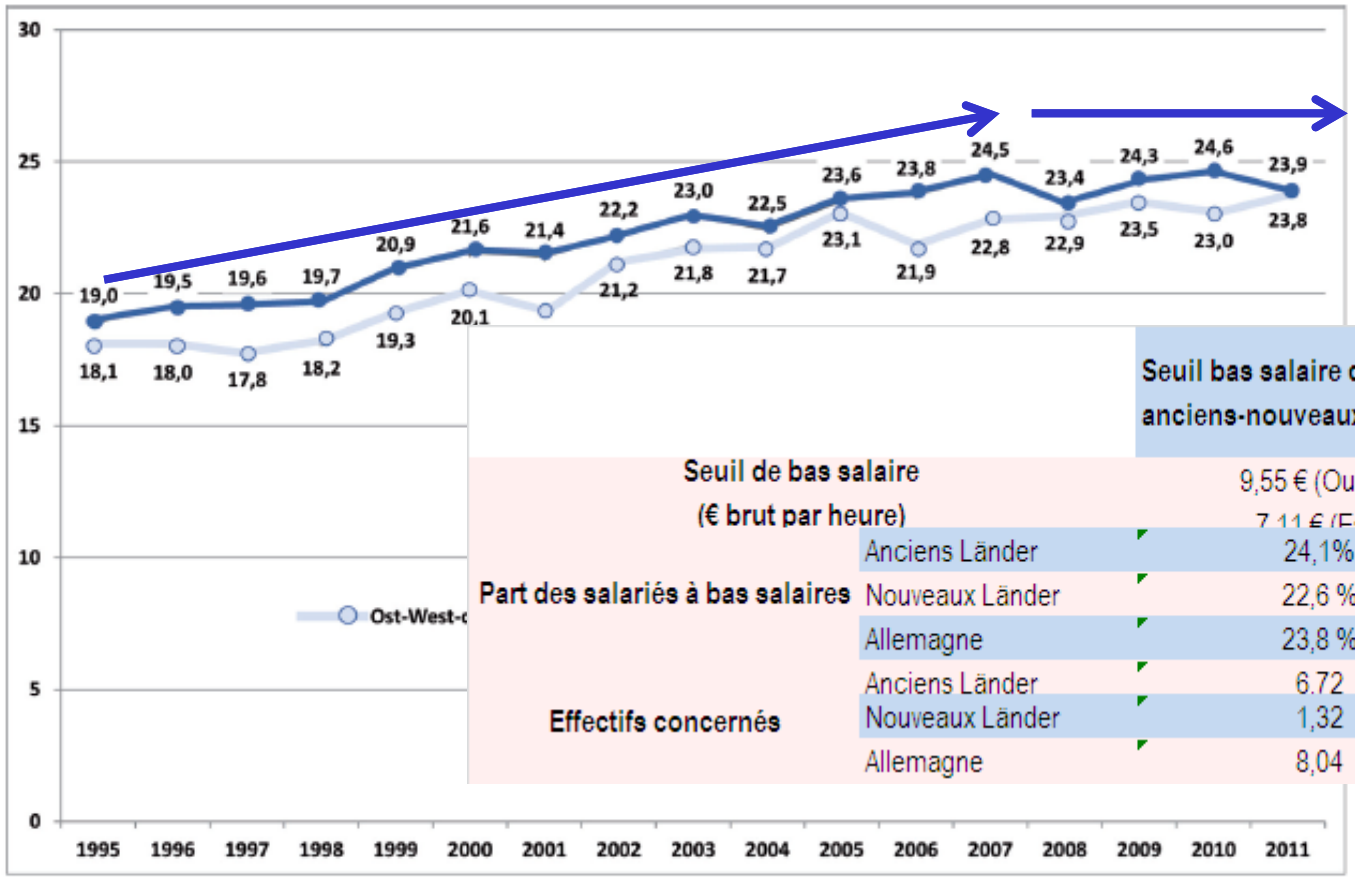


Illustration: La modération salariale

Part des bas salaires



		Seuil bas salaire différencié anciens-nouveaux Länder	Seuil bas salaire non différencié anciens-nouveaux Länder
Seuil de bas salaire (€ brut par heure)		9,55 € (Ouest) 7,11 € (Est)	9,14 €
Part des salariés à bas salaires	Anciens Länder	24,1%	21,1 %
	Nouveaux Länder	22,6 %	37,7 %
	Allemagne	23,8 %	23,9 %
Effectifs concernés	Anciens Länder	6.72	5.89
	Nouveaux Länder	1,32	2,20
	Allemagne	8,04	8,09

Source: Kalina, Weinkopf, IAQ Report 2013/01

Illustration: La modération salariale

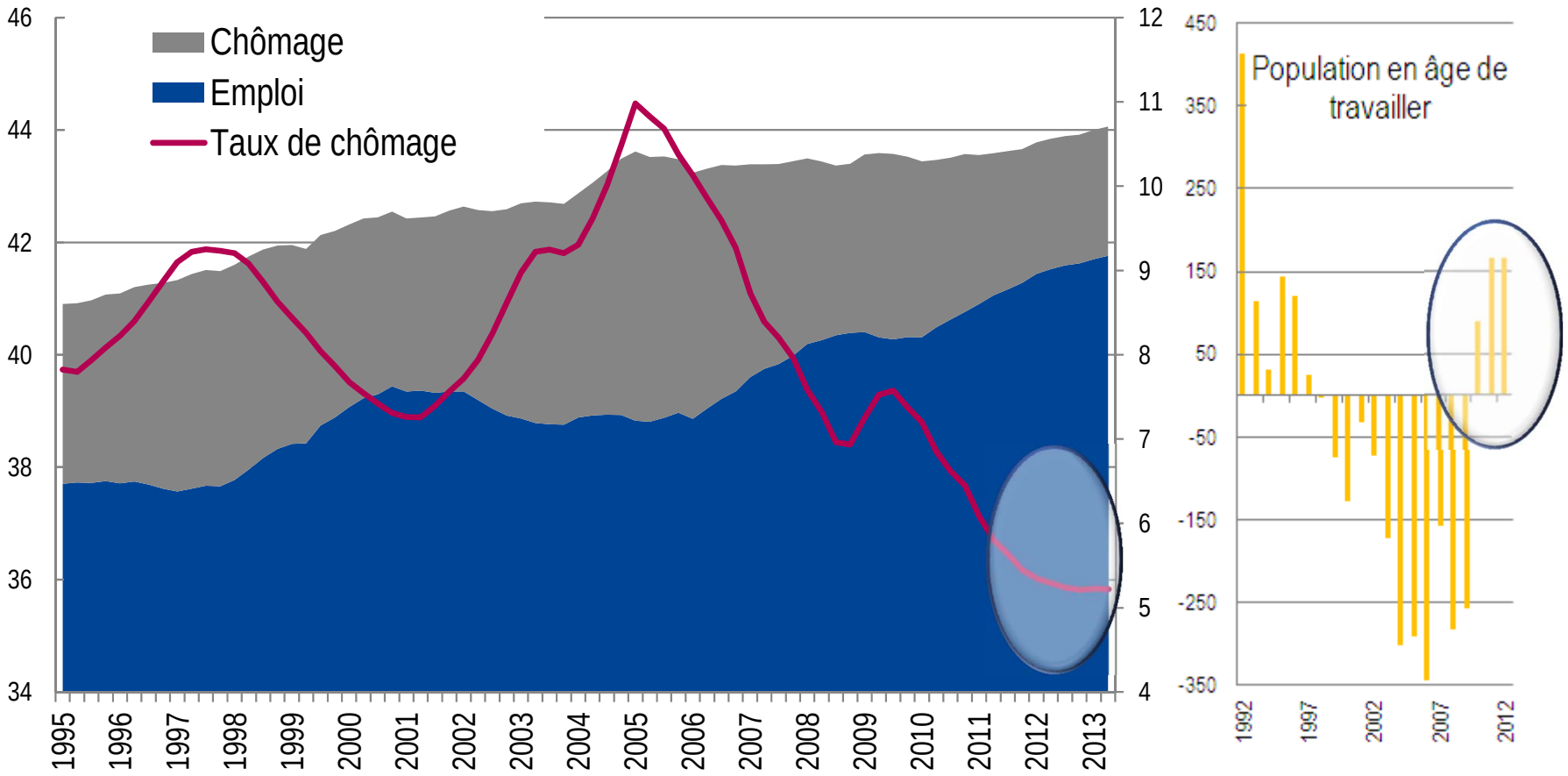


Illustration: La modération salariale

Figure 2

Indexed Wage Growth of the 15th, 50th, 85th Percentiles, West Germany, 1990–2008

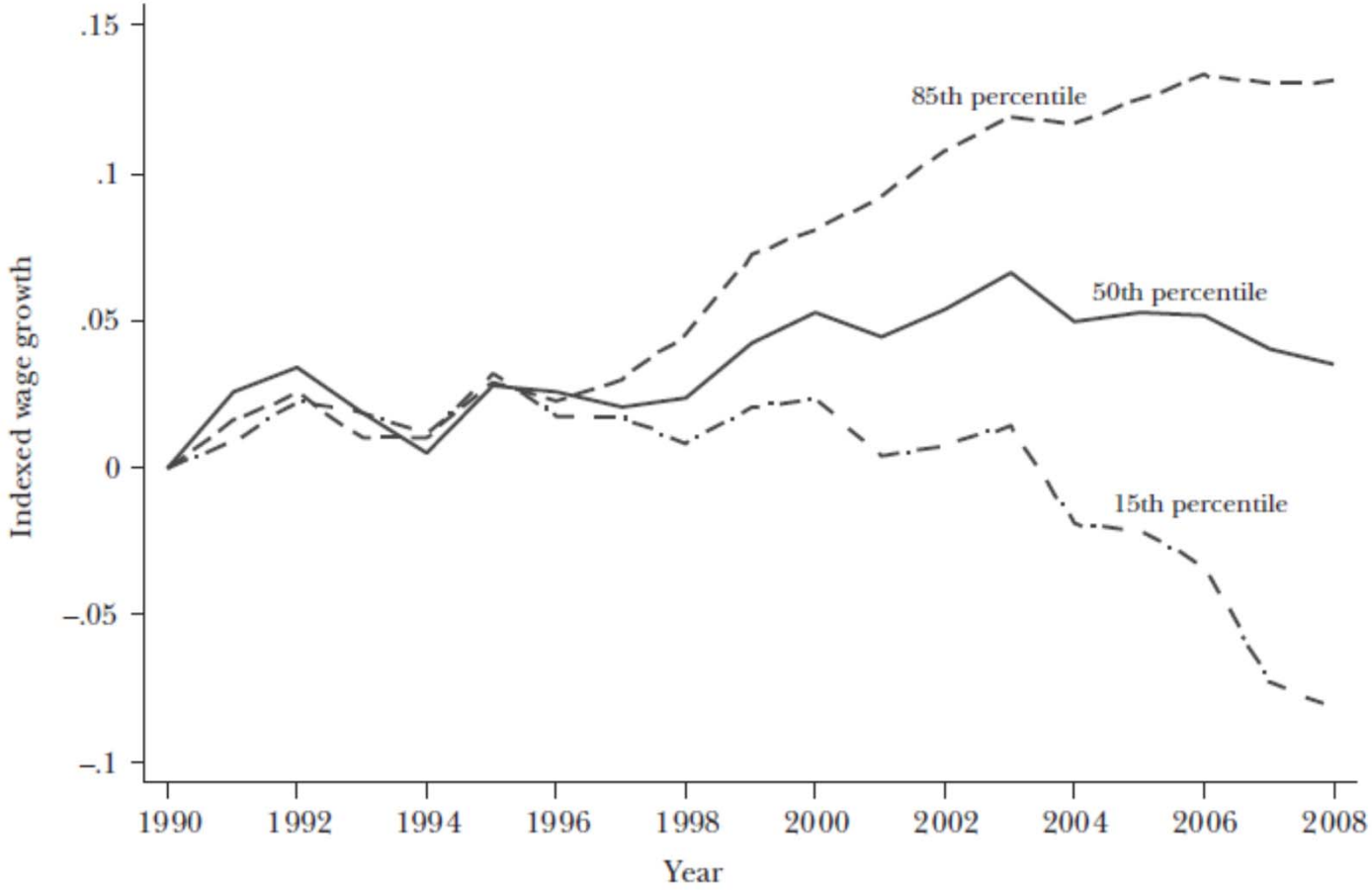
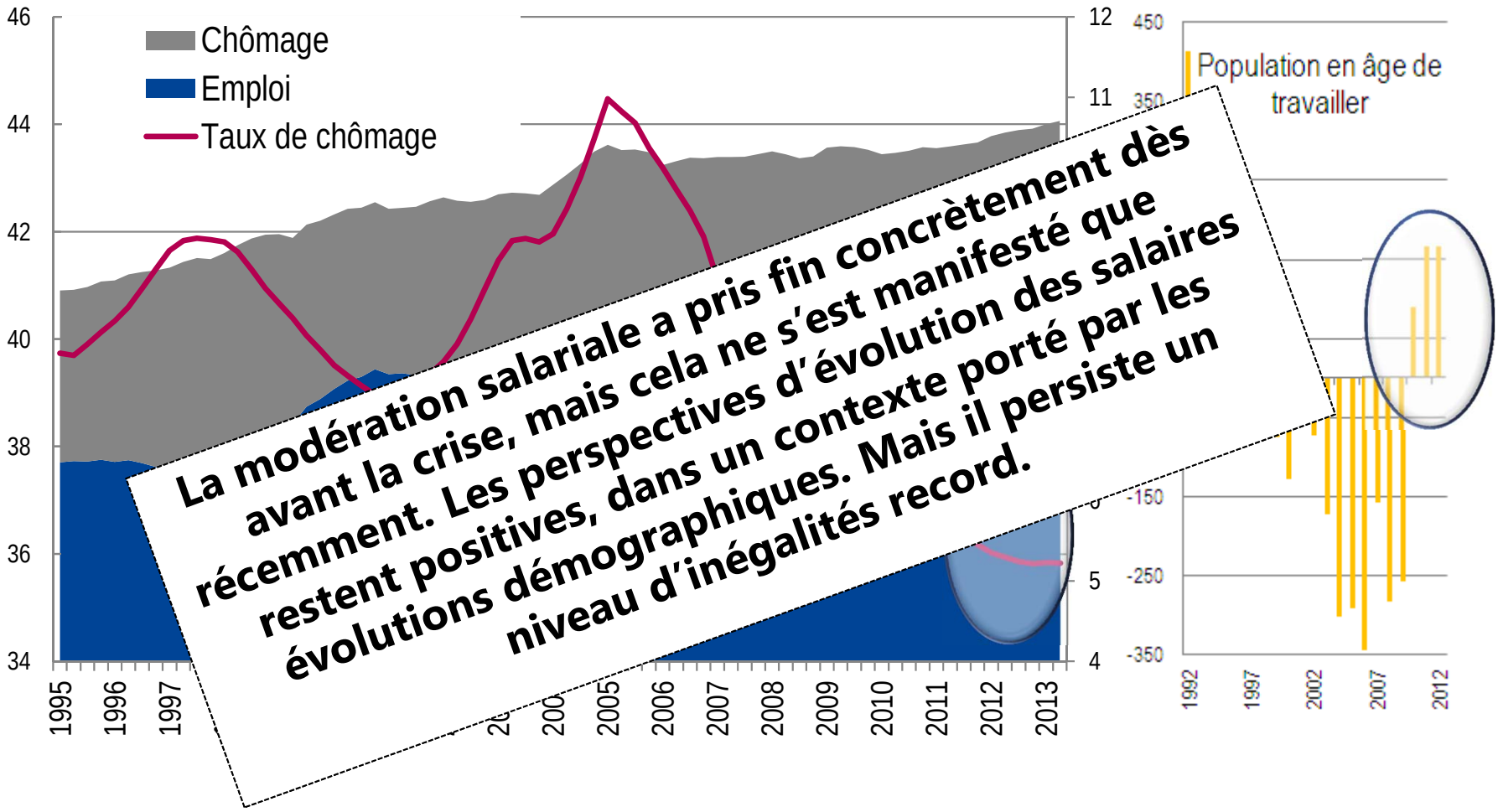


Illustration: La modération salariale



ires
INSTITUT DE RECHERCHES ECONOMIQUES ET SOCIALES



Les tensions au sein de l'économie sociale de marché

ires
INSTITUT DE RECHERCHES ECONOMIQUES ET SOCIALES

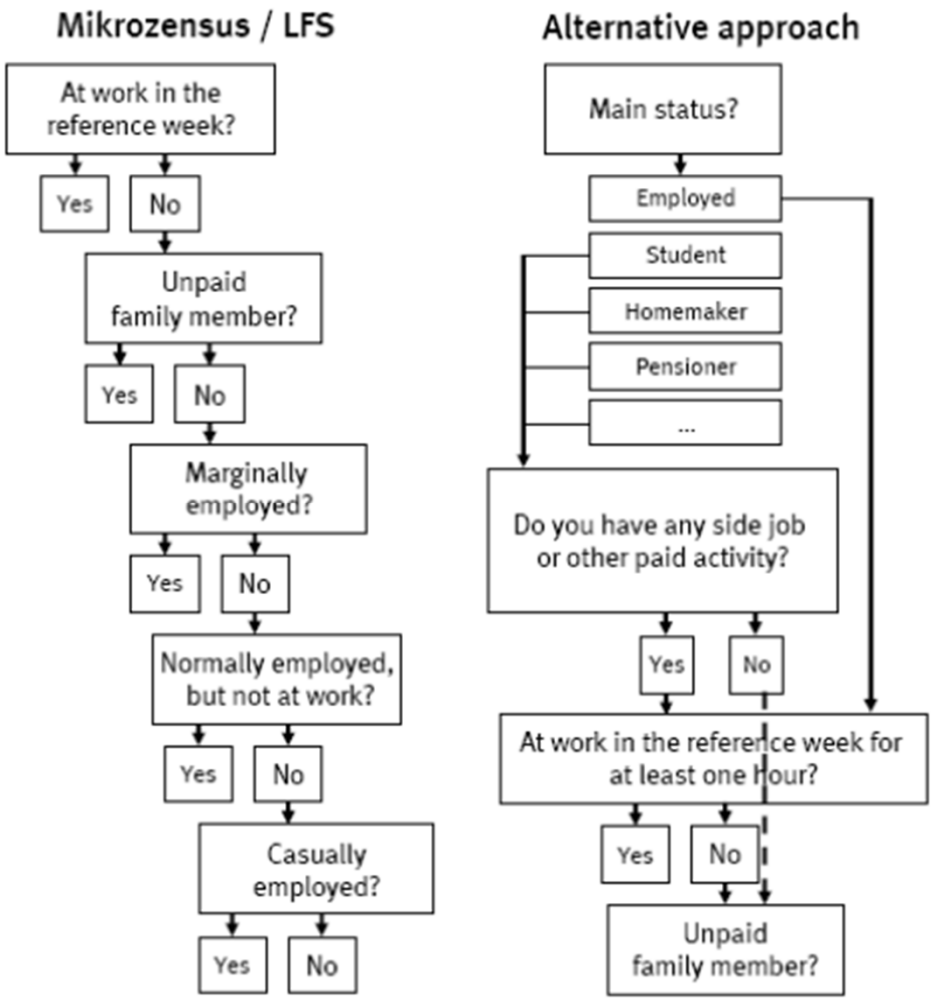


Les tensions au sein de l'économie sociale de marché

Une tolérance historique pour des formes marginales de travail

ires
INSTITUT DE RECHERCHES ECONOMIQUES ET SOCIALES

L'économie sociale de marché s'est longtemps accommodée de relations « marginales » du travail



L'économie sociale de marché s'est longtemps accommodée de relations « marginales » du travail

Tabelle 3 Verteilung der ausschließlich geringfügig Beschäftigten nach sozialrechtlich relevanten Gruppen

Prozent

	Anteil an allen am 30. September 2010 gemeldeten geringfügig Beschäftigten (n = 5 521)
Schüler/-innen und Studierende	20,1
Hausfrauen/ Hausmänner	35,2
Rentner/-innen	22,4
Arbeitslose	11,1
Sonstige	11,2
Insgesamt	100

Ergebnisse der Registerstatistikumfrage.

Tabelle 10 Wunsch nach Mehrarbeit

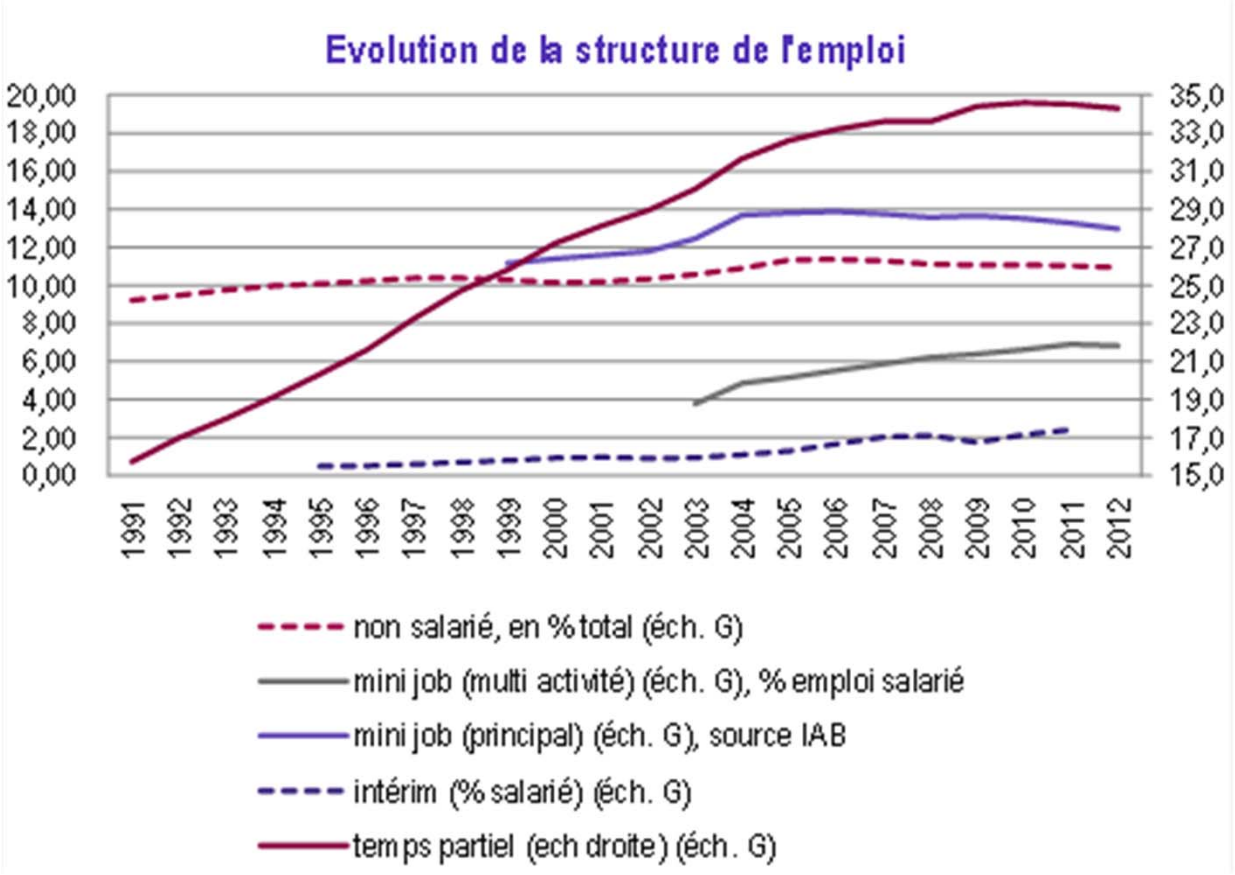
Prozent

	Insgesamt	Schüler/-innen und Studierende	Hausfrauen und Hausmänner	Rentner/-innen und Pensionäre/ Pensionärinnen	Arbeitslose
Nun einmal unabhängig von dieser Tätigkeit: Würden Sie gerne mehr als bisher arbeiten?					
Ja, aber ich habe bisher keine passende Tätigkeit gefunden	27	15	30	6	73
Ja, aber ich kann es aufgrund der persönlichen Situation nicht	25	34	28	11	20
Nein, ich bin so zufrieden	48	51	41	83	/

Ergebnisse der Registerstatistikumfrage (n = 4 049).

ires
INSTITUT DE RECHERCHES ECONOMIQUES ET SOCIALES

L'économie sociale de marché s'est longtemps accommodée de relations « marginales » du travail



Sources : Bundesbank, Statistisches Bundesamt, Arbeitsagentur, IAB, *Ires*



Les tensions au sein de l'économie sociale de marché

Le contexte et la logique des réformes du marché du travail

ires
INSTITUT DE RECHERCHES ECONOMIQUES ET SOCIALES

Le contexte et la logique des réformes du marché du travail

❖ **Des préoccupations communes à l'ensemble des pays de type « bismarckien : corriger les distorsions induites par le financement de la protection sociale sur le coût du travail**

- La concurrence accrue induite par la globalisation et le progrès technique biaisé font peser un risque spécifique sur les peu qualifiés
- Les gisements d'emploi sont principalement à chercher dans le développement des services peu qualifiés, cela passe par une réduction du coût du travail
- Mettre en place des dispositifs permettant d'accroître les gains du retour à l'emploi (réduire le coin « socialo-fiscal »)
- Concilier égalité des chances et responsabilité individuelle (logique de droits et de devoirs).

Le contexte et la logique des réformes du marché du travail

- Le coût du travail (approche comparée France-Allemagne):
  - Au milieu des années 90s, en France comme en Allemagne, des rapports de concertation ont été produits (Charpin 1993, Maarek 1994, groupe de benchmarking mis en place par le 1er gouvernement Schröder à la fin des années 1990 dans le cadre de la concercation tri-partite) :
  - Des conclusions assez proches:
    - procéder à des **allégements généraux de cotisations sociales** ciblés vers les bas salaires , en compensant les pertes de cotisations sociales par la fiscalité, permettant le maintien des droits sociaux. **En Allemagne, le groupe préconisait ainsi la suppression des petits boulots.**
    - **Préférer des allégements généraux aux dispositifs ciblés de la politique de l'emploi**, car les causes du chômage des peu qualifiés ne résultent pas que de caractéristiques personnelles, mais d'un problème de **coût du travail**, et pour éviter les effets d'aubaine et de substitution.
    - **Baisser le coût du travail tout en préservant le pouvoir d'achat**, pour éviter les trappes à bas salaires (par de remise en cause du SMIC en France, pas d'ouverture par le bas des grilles de salaires en Allemagne, en l'absence de salaire minimum).
  - En France: mise en place des politiques d'allégement de cotisations sociales patronales ciblées bas salaires (1993), relayées par RTT (enrichir le contenu en emploi sans remettre en cause le pouvoir d'achat),
  - En Allemagne: éléments de préconisation jamais mis en œuvre. Incapacité à dégager un consensus d'ensemble à la fois sur les causes du chômage des peu qualifiés (volontaire, involontaire), sur la réforme du financement de la protection sociale.

Le contexte et la logique des réformes du marché du travail

- Les réformes ont été mises en œuvre par la coalition rouge-verte issue des élections de 1998, reconduite en 2002.
- De l'avis de la plupart des experts, elles ont constitué un tournant décisif dans l'état social:
  - Ampleur : intensité des réformes, sortie du « Reformstau ».
  - Marginalisation des acteurs sociaux traditionnels: relance de la négociation tri-partite en 1998, publication de rapports de concertation (réforme du financement de la protection sociale, flexibilisation des horaires, formation professionnelle, réforme du service public de l'emploi). Radicalisation des positions ➔ au final une réforme formulée par une commission d'experts (commission Hartz 2002) peu représentative des acteurs sociaux traditionnels;
  - Rupture dans la logique des politiques de l'emploi:
    - Résorber le chômage de longue durée en rompant avec la politique de retrait précoce du marché du travail des seniors (articulation avec la réforme des retraites);
    - Miser sur le développement du segment bas salaires (mini jobs) pour favoriser la réintégration des peu qualifiés sur le marché du travail;
    - Introduire davantage de droits et de responsabilités dans les revenus non liés à une activité (droits et devoirs)
    - Accroître la flexibilité du marché du travail (LPE, nouveaux dispositifs ciblés d'incitation à la création d'entreprise)
  - Quatre lois: Hartz I à IV (2002,2003). Entrée en vigueur Hartz IV : 2005

La transformation en système à deux vitesses de la protection contre le risque de non emploi

Avant 2005

Assurance chômage (Arbeitslosengeld)	Garantie limitée de revenu 12 mois sans condition d'âge Personnes les plus employables
Assistance chômage (Arbeitslosenhilfe)	Garantie de revenu Non limitée dans le temps Chômeurs de longue durée Maintien des acquis professionnels
Aide sociale (Sozialhilfe)	Allocation de base pour les Personnes dans le besoin d'âge actif, non éligibles à l'assurance et à l'assistance Chômage.

Depuis 2005

Assurance chômage (Arbeitslosengeld)	Garantie limitée de revenu 12 mois sans condition d'âge Personnes les plus employables
Allocation de chômage 2 (Arbeitslosengeld 2)+ Sozialgeld (famille)	Allocation universelle de base Pour les personnes d'âge actif aptes à travailler et dans le besoin, et celles qui dépendent d'elles Non limitée dans le temps
Aide sociale (Sozialhilfe)	Allocation universelle de base Pour les personnes d'âge actif Non aptes à travailler



Les tensions au sein de l'économie sociale de marché

Le bilan des réformes

ires
INSTITUT DE RECHERCHES ECONOMIQUES ET SOCIALES

Le bilan des réformes Hartz

❖ Des réformes qui visaient la périphérie mais ont atteint le cœur

- A priori, plutôt la périphérie: chômeurs de longue durée, titulaires de minima sociaux, petits boulots. Forte pression concurrentielle à la reprise d'un emploi.
- Mais des risques importants pour le cœur (absence de salaire minimum, érosion de la couverture conventionnelle : risques d'aubaine et de substitution importants associés à possibilité d'embaucher en deçà des salaires minima conventionnels de branche): risques de pressions à la baisse sur les salaires, de porosité marché « régulier » marché « secondaire ».

❖ Une clef de lecture multiple

- Elles ont révélé et poursuivi une dynamique de transformation de l'Etat social, de sorte qu'il est difficile d'isoler leurs effets de ceux de la correction du choc de la réunification, des mutations du système productif, des politiques de déréglementation des services publics, de l'affaiblissement du pouvoir syndical.

❖ Les évaluations disponibles

- Le rôle joué par les réformes dans la baisse du chômage apparait difficilement quantifiable;
- Amélioration de l'appariement, mais avec de fortes concessions salariales¨. Grandes difficultés à mesurer la qualité des emplois créés ainsi que leur pérennité.
- Ces résultats se sont accompagnés d'une hausse des inégalités et de la pauvreté.
- Les réformes du marché du travail mises en œuvre en 2003-2005 n'expliqueraient qu'une part très limitée (10% selon une étude récente) des performances d'emploi.

Le bilan des réformes Hartz
La question de la pauvreté dans la vieillesse

Le relèvement de l'âge légal de la retraite de 65 à 67 ans a démarré en 2012 et sera effectif en 2029. Il a été précédé d'une première phase de durcissement des conditions de liquidation anticipée avec l'alignement des âges de liquidation à taux plein des dispositifs de départ anticipé, qui a débuté dès 1997.

Il est important de comprendre que la retraite à 67 ans a représenté une véritable rupture par rapport à la logique antérieure de retrait précoce d'activité (60 ans à taux plein), et qu'elle est indissociable des réformes du marché du travail, qui ont considérablement accru la pression concurrentielle à la reprise d'un emploi pour les seniors (diminution de la durée d'indemnisation à l'assurance chômage, suppression des dispenses de recherche d'emploi, nouvelle prestation de solidarité Hartz IV, etc.).

Il est généralement reconnu que la combinaison des deux réformes (retraites et marché du travail) ont contribué à réduire l'incitation pour les entreprises à recourir au chômage pour gérer les retraits précoces d'activité et au maintien dans l'emploi de certains seniors, dans un contexte de recul de la population en âge de travailler : le taux d'emploi des les 55-64 ans a augmenté de plus de 12 points entre 2005 et 2010).

Mais l'autre constat que l'on peut établir est que les mesures de relèvement d'âge entrées en vigueur avant même que n'intervienne le relèvement de l'âge légal de 65 à 67 ans ont surtout et avant tout pénalisé les personnes ne parvenant pas à se maintenir en emploi en fin de vie active.

Une faible proportion de personnes âgées de plus de 60 ans parvient à se maintenir en emploi (41% pour les 60-64, 6.6% pour les 65-69 ans). La plupart des seniors quittent le marché du travail entre 58 et 64 ans, et nombreux sont ceux qui le font pour des raisons de santé (28% des effectifs qui quittent le marché du travail). L'absence totale de flexibilité à terme dans les âges de la retraite associée au relèvement de l'âge légal à 67 ans et la non prise en compte de la pénibilité (très largement critiquée) font peser de réels risques de pauvreté dans la vieillesse.



Les débats actuels

Sur l'Etat social

Le retour de l'Etat social dans le débat

- Le rôle de l'état social n'a jamais été aussi présent dans le débat pour les législatives en Allemagne que depuis 2002 (vérifier quand même pour 2005).
- Mais à la différence de 2002, il ne s'agit plus de faire l'agenda 2010 (rappeler les dates et conditions de l'adoption), mais d'en gérer l'héritage.
- Sous ses formes positives (le passage du fordern au fördern, la dimension de l'activation des politiques sociales font l'objet d'un large consensus au sein de la classe politique, mais aussi pour en corriger les conséquences négatives.
- La lutte contre la pauvreté dans la vieillesse (au travers de la revalorisation des avantages familiaux des mères âgées, de l'introduction d'un minimum contributif), la re-régulation de certaines formes de travail (intérim) et la nécessité de renforcer les minima salariaux (salaire minimum) se sont retrouvés ainsi dans les programmes de gouvernement aussi bien de la CDU que du SPD.
- Ce mouvement de balancier en faveur non pas de plus d'état social (l'agenda 2010 et la règle d'or budgétaire sont passés par là) mais d'un retour vers plus de qualité dans l'état social est au cœur de la question de l'instauration d'un salaire minimum interprofessionnel.



Illustration: Le débat sur le salaire minimum

Les termes du débat pendant la campagne électorale

- SPD: mise en place d'un salaire minimum interprofessionnel de 8,5€ (depuis 2010). Rappel: première revendication syndicale commune du DGB en 2006 (7,5€ à l'époque)
- CDU-CSU: Réformer les procédures d'extension des conventions collectives (Loi sur le travail détaché et Loi sur les conventions collectives)

Où en est-on?

- Introduction en 2015, progressive jusqu'en 2017 . Commission tarifaire ensuite (low pay commission). 8,5€ au départ.
- Liste des exceptions réclamées par fédérations patronales et CDU-CSU : étudiants, retraités, chômeurs, chauffeurs de taxi, vendeurs de journaux, etc.
- Potentiellement: 5,2 millions de personnes. 1 million de moins si retraités et étudiants. 1 million supplémentaire si on exclut les minijobs inférieurs à 8,5€.



Illustration: Le débat sur le salaire minimum

Les termes du débat pendant la campagne électorale

- SPD: mise en place d'un salaire minimum interprofessionnel de 8,5€ (depuis 2010). Ra… première re… syndicale ce… en 200…
- C… pr… co… le t… conv… …sur les …ctives)

Sigmar Gabriel devant le Bundestag le 13 février 2014 : « le salaire minimum n'est pas tant important pour ce qui concerne son niveau ou la date de son entrée en vigueur, mais parce qu'il renvoie à cette question centrale de l'économie sociale de marché, que « tout travail doit avoir sa valeur»

Où en est-on?

- Introd… 2015, … 2017 . … ensuite … 8,5€ au …
- …ons réclamées … …ations patronales et … CSU : étudiants, retraités, chômeurs, chauffeurs de taxi, vendeurs de journaux, etc.
- Potentiellement: 5,2 millions de personnes. 1 million de moins si retraités et étudiants. 1 million supplémentaire si on exclut les minijobs inférieurs à 8,5€.

MERCI
DE VOTRE
ATTENTION



ires
INSTITUT DE RECHERCHES ECONOMIQUES ET SOCIALES



http://www.oecd.org/statistics/datalab/employment-outlook.htm

http://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.ZS

ires
INSTITUT DE RECHERCHES ECONOMIQUES ET SOCIALES

Le cas Volkswagen

❑Evolution des relations professionnelle chez Volkswagen

❑ Les tendances à l'œuvre depuis le milieu des années 90

- Une évolution du contenu des « pactes », proche de celui observé dans l'ensemble de la métallurgie :
  - **Phase 1 (1993-1995) :** accords flexibilité temps de travail/préservation emploi.
  - **Phase 2 (1996-2000):** accords flexibilité temps de travail + nouvelles formes d'emploi/préservation de l'emploi.
  - **Phase 3 (2001/2004 – 2008) :** concessions salariales.
  - **Phase 4** (**2008➔**) : convergence partielle, mais un différentiel de salaire fortement réduit avec la convention IG Metall de branche.

- De nouveaux dispositifs d'incitation, plus différenciés :
  - Augmentation de la part variable de rémunération (jusqu'à 23% pour les salariés «hors grille tarifaire»).
  - Accords d'objectifs (Auto 5000).

Salariés "cœur" VW AG		Nouveaux embauchés VW AG	Auto 5000	Autovision GmbH	WOB AG
28,8 heures		**35 h**	**35 h**	**35 h**	
2603 €/mois	cœur = 100	**92**	**95**	**90**	
salaire horaire = +20% par rapport à la branche	cœur = 100	**76**	**79**	**74**	**60**
		même protection emploi que le cœur	même protection emploi que le cœur	pas même protection que le cœur	pas même protection que le cœur

- **Evolution des relations professionnelle chez Volkswagen**
  - Les principales dates d'accords : 1993, 1995, 1997, 2001, 2004, 2006, 2009 (à venir)

1993 : semaine de 4 jours, 35➔28,8 h hebdo, maintien du sal. Mensuel, baisse de 10% du salaire annuel. Pacte de sauvegarde de l'emploi (pas de licenciement éco. avant 1995). 20 à 30 000 emploi sauvegardés.

1995 : reconduction accord 1993, avec flexibilisation temps de travail et réduction majoration heures sup (plafond hebdo sans maj. = 38,8h, 12 samedi ouvrés dans l'année sans maj.), réduction des temps de pause qui a conduit dans les faits à une augmentation du temps de travail de 1,2 h hebdo, sans augmentation de salaire. Pacte de sauvegarde de l'emploi pour deux ans.

1997 : accord sur les retraites à temps partiel (*Altersteilzeit*) , un départ sur deux compensé par embauche d'apprentis. Prolongation du pacte de sauvegarde de l'emploi jusque fin 1999.

Création de Wolfsburg AG (WOB AG): agence d'intérim partenariat public/privé VW ville de Wolfsburg.

2001 : création d'une autre agence d'intérim maison visant à élargir le champ géographique de WOB AG (Autovision).

2001/2002 : création de Auto 5000 GmbH (*Touran*), non couverte par la convention collective maison. 35h (+-30/42h), Salaire horaire=branche. durée du travail contrainte par le plan de production (*Programmlohn)* : pas de paiement d'hs en cas de non respect des objectifs, montant max des hs néanmoins limité à 1h/jour. Embauche d'anciens chômeurs, qui bénéficient de formations lourdes (mobilité).

2004 : renégociation conv. collective. Peter Hartz : objectif de réduction de 30% des coûts du travail d'ici 2011. Précédé par accord Mercedes Benz, Opel, et d'un conflit assez dur. Gel des salaires mensuels jusqu'en 2007, doublement de l'amplitude de la modulation (+-400 h/an) , nouvelles embauches : 35h, niveau de la branche. Pacte pour l'emploi : pas de recours aux lic. éco. Avant 2011, programme d'inv. pour les sites allemands, engagements produits.

2006 : négociations sur le pacte 2011, offensive patronale pour le retour aux 35h dès 2005. Accord en septembre 2006, valable jusqu'en juillet 2009 (salaire de base + 4,1% en mars 2008, +1,7% en mars 2009). 28,8➔33 heures dans la production, 28,8➔34 pour administratifs. Pas de compensation salariale, mais abondement patronal syst. de retraite d'entreprise, accords de participation (notamment). Pacte : prolongations engagements 2011, sites ouest-allemands obtiennent garanties de volume de production. IG Metall : « accord douloureux, mais acceptable ».

2008 : En l'absence de négo. salariales (accord de 2007 : salaire de base + 4,1% en mars 2008, +1,7% mars/juillet 2009), bonus records de 3700 € pour 86000 salariés.

2009 : Fin de l'exception Auto 5000 GmbH. Réintégration progressive dans la convention collective Volkswagen AG, étalée sur 2009-2010. Avril 2009 : recours au chômage partiel pour la première fois depuis 25 ans, grève de la fin des intérimaires, mais certains sites portés par la prime à la casse (augmentation des équipes).