

## « Quelles leçons tirer de l'accord conclu par IG Metall ? »

Par Henri Weber (avril 2010)

Le 18 février 2010, le puissant syndicat métallurgiste allemand IG Metall a signé avec les organisations patronales de la Rhénanie du Nord-Westphalie un « accord pilote » prévoyant des garanties d'emplois en échange d'un gel des salaires complet pour une période de 12 mois. Cet accord, qui influencera l'ensemble des négociations collectives et annonce un coup de frein national sur les salaires en 2010, doit s'interpréter à la lumière de cinq années consécutives de baisse du revenu réel en Allemagne.

### 1. Le contenu de l'accord pilote de février 2010

L'accord signé par IG Metall engage les patrons métallurgistes de la Ruhr à maintenir l'emploi pendant un an (avril 2010 – mars 2011), en échange d'un gel complet des salaires pendant cette période. Mais les contreparties obtenues par le patronat ne s'arrêtent pas là :

- le patronat pourra réduire le temps de travail jusqu'à un minimum de 28 heures par semaine, avec des baisses de salaire correspondantes. En guise de compensation, le travail à temps partiel sera revalorisé de 2,7% et tous les travailleurs auront droit à une prime exceptionnelle de 320 euros ;
- les salaires seront non seulement gelés jusqu'en avril 2011, mais l'augmentation sera également limitée à 2,7% sur la période suivante (avril 2011 - avril 2012).

L'accord, salué par la Fédération Internationale des Métallurgistes mais dénoncé par plusieurs organisations syndicales européennes, a d'ores et déjà été approuvé dans d'autres régions et devrait bientôt être étendu à l'ensemble du pays. Rappelons qu'IG Metall négocie pour près de 3,4 millions de travailleurs dans la métallurgie.

Au-delà de ce secteur, l'accord signale que la priorité de toutes les grandes confédérations allemandes ira en 2010 à l'emploi, au détriment des revenus. Ainsi, dans la chimie, l'énergie et l'industrie pharmaceutique, le syndicat majoritaire IG BCE a annoncé que les négociations du printemps se concentreraient sur la sécurité de l'emploi. La tendance salariale suivie par l'Allemagne prolonge donc celle des années précédentes. Les syndicats allemands ne craignent pas la contradiction, puisqu'ils exhortent dans le même temps le gouvernement fédéral à agir pour relever la demande intérieure allemande, identifiée comme l'un des facteurs structurels de la crise (cf. ci-dessous).

Au plan macroéconomique, le gel des salaires conduira certainement à une sixième année consécutive de baisse du revenu réel en Allemagne. En 2009, le revenu réel des Allemands a ainsi diminué de 0,8% et ce, en dépit d'augmentations salariales moyennes de 2,6 % et d'un faible taux d'inflation. Ce paradoxe s'explique par l'utilisation massive du chômage partiel et par une baisse historique des heures supplémentaires (1 milliard en 2009, soit 30 % de moins qu'en 2008) qui ont eu pour effet de faire reculer le temps travaillé. Au total, entre 2000 et 2008, les coûts salariaux unitaires ont augmenté de 3% en Allemagne contre 18,6% dans l'UE-27.

## 2. Comment interpréter la stratégie des syndicats allemands ?

Le large consensus qui prévaut au sein du paysage syndical allemand sur la nécessité de préserver les emplois au détriment des salaires doit s'interpréter à la lumière des profondes évolutions connues par l'économie et la société allemande au cours des dix dernières années. Quatre principales raisons permettent d'expliquer le choix d'IG Metall:

1) Le pari réussi des années 2000. La politique de modération salariale acceptée par les grandes confédérations depuis 2000 est l'objet d'un large consensus, puisque elle a permis, de l'avis général, de conserver un haut niveau d'emploi industriel en Allemagne. La part de l'industrie dans l'économie a été stabilisée (26,5% en 2009), et la croissance est redevenue l'une des plus vigoureuses en Europe après 2005. Le rythme des délocalisations s'est réduit : une entreprise sur onze choisissait de délocaliser en 2007, contre une sur huit en 2003 ; tandis que 20% des unités de production délocalisées en 2001-2002 ont été rapatriées sur le sol allemand.

2) Un contexte exceptionnel. La stratégie d'IG Metall s'explique largement par la perception, commune au patronat et aux syndicats, que la gravité exceptionnelle de la crise exige un « *partage des sacrifices juste* », selon les mots du leader des métallurgistes, Berthold Huber. Ainsi, pour Adelheid Hege (IRES), « il s'agit clairement d'un pacte de crise en même temps que d'un pari : l'espoir est de joindre les rives de l'après-crise sans trop de dégâts sur le plan de l'emploi, au moment même où les acteurs sont dans l'incertitude quant aux dommages de plus long terme de la récession ».

3) La stratégie du patronat. Pour certains observateurs, l'accord signé par IG Metall est un marché de dupes : le patronat est de toute façon très réticent à détruire des emplois, puisqu'il éprouve de grandes difficultés à recruter du personnel qualifié dans l'industrie et que cette tendance devrait s'aggraver dans les prochaines années. Craignant de se trouver dépourvues à l'heure de la reprise, la plupart des entreprises hésitent donc à se séparer de salariés expérimentés, préférant recourir à des baisses de salaires et au chômage partiel. Avec le renoncement des syndicats à négocier une hausse des salaires, le patronat se trouve donc gagnant sur tous les tableaux.

4) Les mutations du salariat et l'affaiblissement structurel des syndicats. La stratégie des syndicats allemands est, en dernier lieu, conforme aux difficultés rencontrées par les grandes confédérations pour s'adapter aux mutations du salariat. Les acteurs puissants de la sidérurgie, IG Metall et Gesamtmetall, représentent avant tout un salariat masculin, qualifié, qui a pu être « secouru » parce qu'il est vital pour la pérennité du secteur en Allemagne. Mais dans le même temps, les travailleurs intérimaires, les salariés à temps partiel et les femmes dans le secteur des services continuent de servir de « variable d'ajustement » aux soubresauts de la conjoncture en Allemagne.

Ainsi, avec la crise, des milliers d'intérimaires ont été priés de quitter leur entreprise dans les secteurs de l'automobile, de la construction mécanique et de la chimie. En juillet 2009, les agences d'intérim employaient 25 % d'intérimaires de moins que l'année précédente. Pour A. Hege (IRES), les grands choix politiques du gouvernement (prime à la casse, compositions des plans de relance) et la stratégie des syndicats « révèlent en creux le repli syndical sur des "bastions" qui paient moins lourdement la facture de la rigueur salariale persistante et des inégalités sociales croissantes. »

### 3. Quels alliés pour un « tournant macroéconomique » en Allemagne ?

Les représentants des travailleurs et les forces politiques de gauche (hormis Die Linke) n'ont pas encore pris position pour une véritable inflexion du modèle de croissance mis en œuvre en Allemagne.

#### a) Le SPD

La position du SPD sur le modèle de croissance de l'Allemagne est exprimée, entre autres, dans le Programme de Hambourg qui affirme :

*« Une demande intérieure élevée crée plus d'emplois. C'est pourquoi il non seulement juste, mais aussi économiquement nécessaire que l'augmentation des salaires soit au moins proportionnelle à la hausse de la productivité et de l'inflation. Nous avons besoin de salaires minimums pour empêcher l'exploitation des travailleurs et garantir une concurrence équitable. »*

Cette affirmation est loin d'être triviale puisque conformément à la politique de modération salariale, la hausse des salaires depuis 2000 n'a même pas été proportionnelle à la hausse de la productivité et à l'inflation. Pour le SPD, le débat sur la demande intérieure se focalise en grande partie sur la question du salaire minimum : l'instauration de salaires minimaux dans plusieurs branches du secteur tertiaire a été l'une des principales réalisations du parti pendant la grande coalition (2005-2009) et continue d'être un objectif majeur des sociaux-démocrates. Mais les oppositions à droite sont fortes, et les leviers d'intervention limités, la négociation des salaires minimums s'inscrivant théoriquement dans le cadre de la négociation collective.

#### b) Les syndicats

L'augmentation des salaires et du revenu réel constitue une position de principe pour la confédération syndicale allemande, la DGB, ainsi que ses principaux membres (IG Metall, IG BCE, IG BAU...). Mais cette position a à peine été retranscrite dans les faits lorsque les syndicats se sont assis à la table des négociations ces dernières années.

Les documents programmatiques d'IG Metall parlent par exemple du danger de la concurrence des salaires (« Dans le cadre du Marché Intérieur européen, le danger de la concurrence par les salaires augmente. En conséquence, les syndicats européens doivent plus que jamais chercher à se consulter et à coordonner leurs actions ») et insistent fréquemment sur la nécessité d'une demande intérieure élevée : « La déqualification et la stratégie des bas salaires ne peuvent pas permettre de répondre aux défis de l'économie de la connaissance ».

Toutefois, si elle n'est pas retranscrite dans les objectifs à court termes des grandes confédérations allemandes, la nécessité d'une augmentation de la demande intérieure allemande est fréquemment soulignée par les économistes keynésiens proches du milieu syndical. Ainsi, la Fondation Hans-Böckler, proche de la DBG, a récemment publié un rapport (abondamment repris par Die Linke) soulignant les faiblesses du modèle de croissance allemand. Ce rapport rappelle que les performances exportatrices et les forts excédents commerciaux n'ont pu être obtenus qu'au prix d'une très forte pression sur les salaires et de l'explosion des inégalités salariales – signe d'un pouvoir négociateur syndical affaibli. Par ailleurs, la répartition entre les revenus du capital et du travail comme celle entre revenus élevés et modestes s'est très fortement déplacée en faveur des premiers au détriment des seconds.

Le courant keynésien proche des syndicats plaide ainsi pour une « croissance équilibrée » combinant performances exportatrices de haut niveau et soutien conséquent à la demande intérieure. Un tel scénario supposerait, outre l'accent mis sur les investissements publics, le retour à une évolution salariale arrimée aux gains de productivité et l'introduction d'un salaire minimum pour enrayer les inégalités salariales croissantes.

La gauche allemande et les milieux syndicaux ont donc bien conscience de la vulnérabilité et des problèmes causés à l'étranger par le modèle allemand. Mais la demande d'une inflexion en profondeur de la politique économique et de l'arrêt de la politique de modération salariale émane surtout de la gauche de la gauche (Die Linke). Ces idées peinent à s'imposer chez les électeurs du centre, souvent convaincus que les « sacrifices » consentis par l'Allemagne en matière de salaires lui permettront de sortir gagnante de la mondialisation.