

Dialogue social et syndicats en Allemagne

par Bertrand Nouel - in <http://www.ifrap.org/Dialogue-social-et-syndicats-en-Allemagne,11837.html>



Le dialogue social est la plus grande originalité du système allemand. C'est d'abord « l'autonomie tarifaire », principe suivant lequel les conditions de travail, y compris les salaires, sont de la seule compétence des partenaires sociaux négociant au niveau des branches d'entreprise, voire à celui de l'employeur isolé, sans ingérence possible de l'État.

Dans le cadre de sa compétence législative et de sa politique économique, l'État peut seulement énoncer certaines directives et certaines conditions cadres à l'intérieur desquelles les conventions collectives peuvent être négociées. Ce principe, hérité, après la chute du Troisième Reich, de la méfiance à l'égard de l'État et de la volonté d'imposer la démocratie sociale directe, est inscrit dans la Loi fondamentale (la Constitution allemande), Article 9.3

Ce modèle a évidemment favorisé le développement de syndicats puissants et représentatifs. IG Metall (avec un taux de syndicalisation de 30 %) pour l'industrie, et Ver.di pour les services en sont les exemples les plus importants. L'attitude responsable, pragmatique et non idéologique des syndicats est souvent soulignée. A preuve, ces propos tenus par Wolfgang Schröder, l'un des responsables de IG Metall, interrogé sur les rigidités dommageables causées par la macro-régulation sociale au niveau de la branche et la menace que font peser les accords au niveau de l'entreprise : après avoir défendu le système de l'autonomie « au cœur du partenariat social » et noté que « si l'État s'immisçait, il mettrait à mal un facteur essentiel de la compétitivité du modèle économique et social allemand », il souligne que « nous avons toujours cherché à tenir compte des difficultés que peuvent rencontrer certaines entreprises, en leur ouvrant un régime dérogatoire ». Plus loin : « Dans leur politique sur le temps de travail, les syndicats ont toujours tenu compte des impératifs de flexibilité. » Et, à propos des accords de Pfordzheim passés en 2004 : « Nous avons signé un accord permettant aux entreprises de déroger aux minima de branche pour des impératifs de compétitivité. Nous avons donc élargi aux entreprises prospères le champ d'application des clauses d'ouverture, restreint jusque-là aux entreprises en difficulté. » Déclarations capitales démontrant la souplesse syndicale, tant sur la question de la durée du travail que sur celle des minima salariaux, dès lors qu'il s'agit d'assurer la compétitivité, même pour les entreprises « prospères ». Il existe une très grande variété de durées hebdomadaires du travail, de 35 à plus de 40 heures, et la situation est très différente dans l'ex-RDA. Une souplesse comparable existe à propos des justifications du licenciement.