

ALLEMAGNE

Les salariés allemands étonnés par les relations sociales à la française

À retenir

Un séminaire qui s'est déroulé en Allemagne sur les relations sociales en France permet de soulever les difficultés de compréhension entre représentants du personnel allemands et français.

Les Allemands ne comprennent pas qu'un CE ne dispose pas d'un pouvoir de codécision.

La présence de l'employeur et de représentants syndicaux à la présidence du CE leur paraît incongrue.

Outre-Rhin, la compréhension du système de relations sociales français nécessite un certain effort pédagogique tant les cultures et les législations sont différentes. Le réseau d'experts Eurobetriebsrat, qui assure des prestations de conseil et de formation en Allemagne, a organisé une journée entière, le 26 janvier dernier, à Hambourg, pour permettre à des membres allemands de CE européens de mieux comprendre leurs homologues français.

Une des principales incompréhensions porte sur la culture du conflit en vigueur dans l'Hexagone : le goût prononcé pour la grève, le droit de grève comme droit individuel du salarié, l'absence de clause de paix sociale dans les accords collectifs, la nécessité de monter un rapport de forces pour arracher des concessions à l'employeur...

Expliquer le déroulement d'une procédure d'information-consultation en cas de restructuration, avec toutes les anicroches pouvant exister pour retarder la procédure, permet aussi de surprendre quelques regards interrogatifs dans l'assistance : du conflit qui peut opposer le secrétaire du CE à l'employeur sur la fixation de l'ordre du jour, à la décision du juge estimant que les licenciements économiques ne reposent pas sur une cause réelle et sérieuse, remettant ainsi en cause le « pouvoir divin » de l'employeur, l'incompréhension est de mise.

Le syndicalisme « éparpillé façon puzzle »

En matière de syndicalisme, ce qui frappe les Allemands est l'existence d'un pluralisme syndical. Dans la métallurgie allemande, en dehors du syndicat IG Metall, point de salut. « Mais en France, souligne Werner Altmeyer, consultant et responsable du réseau Eurobetriebsrat, chaque confédération syndicale a sa fédération de la métallurgie, la FGMM pour la CFTD, la FTM pour la CGT, la Fédération de la métallurgie pour la CFTC... ce qui est impensable pour des Allemands. » Une difficulté que rencontre également Rüdiger

Lütjen (IG Metall), président du CE européen d'EADS, qui doit comprendre les différents syndicats français représentés au comité, même si Force ouvrière y occupe une place prépondérante. L'existence des cinq confédérations syndicales historiques, sans compter l'Unsa ou SUD, n'est pas simple à comprendre pour un pays où une seule centrale syndicale domine réellement, le DGB, avec environ 6,5 millions de membres contre 2 millions pour les cinq plus grandes confédérations françaises réunies.

La représentation des salariés dans l'entreprise

Les Allemands ne parviennent pas à comprendre, au premier abord, la présence de représentants syndicaux au sein du CE ni celle de sections syndicales, matérialisées par un local dans les entreprises. « Je ne suis même pas sûr que IG Metall dispose d'un local dans l'usine VW de Wolfsburg », s'interroge Werner Altmeyer. En Allemagne, le syndicat est en dehors de l'entreprise. De plus, il est difficilement concevable pour les Allemands « que les conditions de travail soient fixées par un accord collectif signé avec les syndicats, souligne Michael Kalis, président du comité de groupe de l'entreprise de logistique Kühne + Nagel, plutôt que par le comité d'entreprise » comme en Allemagne.

Les Allemands favorables au salaire minimum

Selon une enquête réalisée auprès de 5 000 personnes par l'institut Iwak de l'université de Francfort, à la demande du ministère du Travail, 70 % des personnes interrogées souhaitent un salaire minimum légal. Une majorité se dégage dans toutes les catégories interrogées, des travailleurs indépendants (61 %) aux chômeurs de longue durée (près de 90 %).

Lorsqu'on les interroge sur le montant du salaire minimum, les Allemands souhaitent le voir fixé à près de 10 euros de l'heure. Les personnes interrogées attendent de ce salaire minimum une meilleure justice sociale et une amélioration du système social. Un bon tiers d'entre eux redoutent des pertes d'emploi et 41 % s'attendent à une augmentation

du travail au noir. Parmi les opposants au salaire minimum, 52 % invoquent l'atteinte à l'autonomie des partenaires sociaux et 24 % estiment que le salaire minimum légal n'a de sens que pour certaines branches, comme c'est le cas actuellement. Source : « *Einstellungen der Bevölkerung zu Mindestlöhnen in Deutschland* », WSI-Mitteilungen, 01/2010.

Le fait que le CE soit présidé par l'employeur laisse les Allemands songeurs. Mais l'incompréhension est à son comble lorsqu'ils apprennent qu'il n'y a pas de codétermination (*Mitbestimmung*) en France. « À quoi servent l'information et la consultation si le comité ne peut rien décider », s'exclame ainsi un participant allemand. « En France, expliquait au mensuel *Der Betriebsrat* (n° 1/2007) Holger Kammer, membre du CE européen de France Télécom, le chef est le chef et la *Mitbestimmung* est pour lui un mot étranger. »

Quelques éléments de convergence

Si la branche est, en Allemagne, le niveau principal de la négociation collective, la tendance est à la décentralisation avec une montée en puissance de l'accord d'entreprise, « rejoignant ainsi le centre de gravité de la négociation collective en France », souligne Sonia Mesters, du groupe de consultants Alpha. Par ailleurs, les nouvelles règles sur la représentativité devraient conduire à une diminution du nombre de syndicats, alors qu'en Allemagne un certain pluralisme syndical commence à apparaître, avec une compétition entre les syndicats, notamment dans les transports ou dans certains secteurs récemment ouverts à la concurrence. ■