

# Grèves en Allemagne - bilan et perspectives à l'été 2015

dimanche 12 juillet 2015, par [KELLNER Manuel](#) (Date de rédaction antérieure : 12 juillet 2015).

## Sommaire

- [Le succès de la GDL](#)
- [Mauvais résultats pour les \(...\)](#)
- [Educatrices : ce n'est pas \(...\)](#)
- [Les pilotes](#)
- [Démocratie syndicale, démocrat](#)

La tendance se confirme - en 2015 il y a déjà eu sensiblement plus de journées de grève en Allemagne qu'en 2014 (année particulièrement pauvre en journées de grève, il est vrai) - mais aussi qu'en 2013. A la poste, 32.000 ont participé au mouvement pendant presque quatre semaines, et 23.000 éducatrices ont été en grève pendant quatre semaines, sans compter les grèves d'avertissement préalables. Pour les chemins de fer, l'action de la GDL, du syndicat représentant les conducteurs de locomotive ainsi qu'une bonne partie du personnel « roulant », a pu remporter un succès indéniable. A la une des journaux, le grand thème, c'est la Grèce. Mais même en Allemagne, les conflits sociaux montent. Les « Grecs » de chez nous, les laissés-pour-compte, les déshérités, commencent à se mettre en mouvement.

Une partie du mouvement syndical s'efforce à retrouver le chemin de l'offensive, et les attaques continuelles du patronat, relayé par les politiques à son service, mettent les syndicats devant le choix de soit capituler tout simplement, soit de résister ou même de retrouver le chemin d'une culture antagonique basée sur l'action solidaire. Ce n'est pas un hasard que les salariés d'entreprises en voie de privatisation sont le fer de lance de ce que pourrait-être le renouveau d'un syndicalisme de combat.

## Le succès de la GDL

Les chemins de fer en voie de la privatisation ont signifié de nombreuses pertes des salariés de ce secteur pendant de longues années, surtout dans le domaine des conditions de travail. Par manque de personnel, les heures supplémentaires explosent depuis des années. Le conflit lié à ce secteur avait débuté en été 2014 et s'est tiré jusqu'en juillet 2015. Pendant cette période, le gouvernement fédéral c'était efforcé de faire adopter une loi (le „*Tarifeinheitsgesetz*“) qui vise à rendre la vie beaucoup plus difficile aux petits syndicats combatifs en dehors des syndicats fédérés dans le DGB en enlevant le droit aux syndicats minoritaires dans une entreprise donnée à signer des accords tarifaires. En fait, il s'agit d'une attaque contre le droit de grève.

Cette loi approuvée par le Bundestag, puis par le Bundesrat est maintenant en vigueur puisqu'elle a été finalement signée par le président de la république, Joachim Gauck. La direction de la Deutsche Bahn AG a bien voulu s'appuyer sur cette loi pour déjouer la GDL qui revendiquait le droit de pouvoir signer des accords tarifaires non seulement pour les conducteurs de train, mais aussi pour

ses autres membres salariés de la Deutsche Bahn AG. En dépit du « *Tarifeinheitsgesetz* » entrant en vigueur juste au jour de la fin du conflit, la GDL a pu imposer son point de vue à cet égard. En effet, l'accord stipule que la loi entrée en vigueur ne sera « pas appliquée » !

Le résultat de la médiation (« *Schlichtung* ») révélé le 1<sup>er</sup> juillet a été accepté par la GDL, même si les gains salariaux semblent modestes mesuré à la revendication originale d'une augmentation de 5,5% : 3,5% à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2015 et encore une fois 1,6% à partir du 1<sup>er</sup> 2016. Dans ce domaine, la GDL était contrainte à accepter ce que stipulait le contrat signé entre la Deutsche Bahn AG et la EVG concurrente, associé au DGB. Mais les revendications concernant les conditions de travail et le temps de travail étaient bien plus important. La GDL avait demandé l'embauche de personnel supplémentaire et une réduction du temps de travail de deux heures par semaines pour contrer l'intensification continue du travail depuis que le processus de privatisation est entamé, qui a pris des dimensions dramatiques. C'est surtout en détruisant des emplois que la Deutsche Bahn AG a pu faire ses profits. Déjà en 2011, la GDL avait demandé des embauches et organisé des grèves pour les imposer, mais n'avait obtenu presque rien : le paiement d'une seule prime et la promesse de la Deutsche Bahn AG que la GDL pourrait, dans l'avenir, signer des contrats pour tous ses membres - une promesse retirée de façon déloyale peu après par la direction de la DB AG.

En 2015, la GDL a intensifié le combat. C'est surtout la grève illimitée en mai 2015 qui a fait reculer la direction de la DB AG, acceptant maintenant pour du bon le droit de la GDL à signer des contrats pour tous ses membres et une réduction du temps de travail d'une heure à partir du 1<sup>er</sup> janvier ainsi que la fixation d'un maximum de 80 heures supplémentaires par an et l'embauche de 300 conducteurs de trains et de 100 autres pour le personnel roulant. S'ajoute à cela la mise sur pied d'égalité les conducteurs des switchers avec les autres conducteurs de locomotives.

Ce résultat est plus que respectable, puisque la GDL avait contre elle le gouvernement fédéral et donc la grande majorité de la politique établie, les organisations patronales, la direction du DGB et les médias avec leur propagande haineuse et calomniatrice surtout contre la personne du président de la GDL Claus Weselsky.

### **Mauvais résultats pour les postiers**

En avril 2015 la direction de la Deutsche Post avait créé 49 sociétés régionales, les DHL Delivery. L'astuce : dans ces sociétés-là ne sont plus appliqués les accords tarifaires conclus par la DP AG avec le syndicat des services Ver.di, mais les accords bien plus mauvais pour les salariés en vigueur dans le secteur des expéditeurs et de la logistique. Les livreurs de colis travaillant dans ces sociétés gagnent 20% de moins que celles et ceux travaillant pour la DHL.

Mais comment recruter du personnel pour travaillant dans des conditions aussi peu attrayantes ? C'est bien simple : par la peur et par le chantage. Aux livreurs de colis travaillant pour la DHL avec des contrats à durée déterminée ont été « proposés » de nouveaux contrats à durée indéterminée (donc la sortie du statut de précaire) dans une des sociétés régionales DHL Delivery. « L'alternative », c'était le chômage et le statut de « Harz IV », donc la misère.

C'était aussi une provocation à l'adresse de Ver.di, bien organisé dans la poste. Sa réponse a été la revendication d'une réduction du temps de travail de 38,5 à 36 heures par semaine. Ce n'était pas vraiment une réponse adéquate à la provocation de la création des sociétés régionales DHL Delivery ! Donc, les appels aux grèves d'avertissements en mai n'étaient pas trop bien suivis. En plus, il n'y avait pas de tentatives sérieuses pour mettre en action commune les salariés concernés.

Une vague de grèves d'avertissement mieux suivis à la fin du mois de mai et au début du mois de

juin a eu lieu pour une augmentation salariale de 5,5%. La direction syndicale de Ver.di du secteur concerné avait déclaré qu'elle était prête à laisser tomber toutes les revendications salariales et en matière du temps de travail, si seulement la DP AG payerait des salaires normaux aux bientôt 20.000 salariés embauchés par les sociétés DHL Delivery ! C'est le « non » de la direction de la DP AG à cette proposition qui a amené les responsables de Ver.di au déclenchement d'une grève illimitée à partir du 10 juin.

Il faut dire que les membres de Ver.di du secteur concerné n'avaient pas la voix au chapitre, ni pour l'élaboration des revendications, ni dans le domaine des mesures de combat. Seulement une poignée de responsables syndicaux, dans leur majorité travaillant à temps plein pour le syndicat ou pour les délégués du personnel, avait décidé de tout. L'action elle-même était bien loin d'une grève active, mettant ensemble les grévistes et leur donnant la possibilité de se concerter entre eux.

Le résultat proclamé en début du mois de juillet correspond bien aux déficits de cette façon de mener le combat : Les sociétés DHL Delivery restent (même s'il n'y aura plus d'autres initiatives du « outsourcing » jusqu'en 2018) et les salariés gardent leur mauvais contrats, tandis que les 6750 salariés restés dans la DHL gardent leurs meilleurs contrats d'après les accords tarifaires en vigueur à la poste. Il n'y aura pas de licenciements jusqu'en 2019. En matière salariale, il y aura une prime de 400 Euro en octobre ainsi qu'une augmentation de 2% en 2016 et de 1,7% en 2017. Pour le temps de travail, il n'y aura aucun changement.

Le bilan positif tiré par les responsables syndicaux est peu crédible. Le bilan positif de la direction de la DP AG l'est bien plus : Sur la base de ce résultat du conflit tarifaire elle pourra bien poursuivre son objectif proclamé d'augmenter les profits de trois à cinq milliards d'Euro jusqu'à l'année 2020 en faisant de la concurrence aux sociétés privées qui génèrent leurs profits en sous-payant et en précarisant les salariés.

### **Educatrices : ce n'est pas fini !**

Depuis le début du mois d'avril, les éducatrices ainsi que les salariés du travail social organisé dans Ver.di étaient en action en demandant essentiellement une meilleure reconnaissance et en conséquence une meilleure rémunération de leur travail ainsi qu'une amélioration de leurs conditions de travail. En effet, les éducatrices sont mal payées parce que leur travail est considéré comme « féminin » dans le sens patriarcal traditionnel du terme. En plus, depuis des années on leur demande un travail de plus en plus qualifié et intense (intégration, inclusion, préparation à l'école maternelle etc.) avec un personnel beaucoup trop réduit.

Pendant les quatre semaines de grève illimitée (après une vague de grèves d'avertissement massives) de la mi-mai à la mi-juin, les campagnes médiatiques visant à mobiliser les parents contre les éducatrices n'ont pas fonctionné. Bien au contraire, il y a eu de nombreuses initiatives de parents non seulement pour auto-organiser la garderie des enfants, mais aussi pour exprimer leur solidarité avec les éducatrices.

Dans le débat public, la légitimité des revendications des éducatrices a dû être reconnu – c'est un progrès indéniable, car il y a six ans, les éducatrices agissaient presque complètement à contre-courant. Maintenant, la revendication d'une rémunération comparable à celle d'autres salariés à qualification comparable dans les services publics, donc d'une augmentation salariale de 10% en moyenne, est largement reconnue comme légitime.

Le patronat du secteur, l'association des employeurs communaux, n'était même pas prêts à discuter

de ces revendication avec Ver.di (ainsi qu'avec la GEW, syndicat des professeurs d'écoles au sein du DGB et avec le DBB, le syndicat des fonctionnaires d'Etat) et ne voulait négocier que des changements éventuels pour certaines catégories de personnel, comme notamment celui des directions des garderies.

En début du mois de juin, l'association patronale des communes à elle seule a fait appel à la médiation (« Schlichtung ») – ce qui est son droit formel – et a forcé ainsi les grévistes d'arrêter l'action (ce qui est imposé par la loi). Après deux semaines de médiation, les médiateurs ont proclamé le résultat suivant : Une augmentation salariale de seulement 3,4% en moyenne, tout en privilégiant le personnel dirigeant, tandis que les éducatrices et les autres salariés n'obtiennent que des augmentations entre 1% et 3%.

Apparemment, les responsables de Ver.di étaient prêts à accepter ce résultat. Mais dans ce secteur, les membres ont acquis leur voix au chapitre. Des rassemblements de délégués discutent non seulement des revendications, mais aussi des modalités de l'action syndicale. Dans un tel rassemblement en fin du mois de juin presque tout le monde s'est prononcé contre le résultat proclamé par les médiateurs, non seulement à cause de l'augmentation salariale insuffisante, mais aussi à cause de la durée beaucoup trop longue de cinq ans du contrat proposé.

Maintenant il y aura une consultation des membres qui durera jusqu'au début du mois d'août. Le 13 août, il y aura très probablement une nouvelle négociation avec les représentants du patronat. Si celle-ci n'aboutit pas, il se pourrait bien que le mouvement de grève des éducatrices est relancé en automne.

## Les pilotes

Un autre conflit loin d'être terminé s'est entamé entre la direction de la Lufthansa et le syndicat des pilotes « Cockpit ». L'arrière-fond, c'est le projet de la direction de la Lufthansa de créer une nouvelle compagnie aérienne à bas coûts Eurowings pour mieux faire la concurrence aux autres compagnies aériennes à bas coûts. « L'astuce », l'encore, c'est de moins payer aux salariés tout en les faisant travailler plus et plus longtemps. Les pilotes concernés en seront les victimes, mais aussi, et à plus forte raison, le restant du personnel volant.

La direction de la Lufthansa a répondu de manière arrogante aux porte-paroles du syndicat des pilotes Cockpit, que la création d'une nouvelle compagnie aérienne à bas coûts serait de la compétence de l'entreprise et ne peut donc pas être intégrée dans les négociations tarifaires. Mais puisque les intérêts des salariés sont largement en cause, Cockpit a déclaré qu'il y aura des actions de grève pendant l'été, en pleine saison des voyages touristiques.

## Démocratie syndicale, démocratie dans les luttes

Le bilan des conflits actuels semble montrer qu'il y a une corrélation entre la manière de conduire les luttes et la qualité des résultats obtenus. Le mauvais résultat du conflit dans le secteur de la poste est lié au fait que là, l'élaboration des revendications et des méthodes de l'action ont largement été dictées par en haut. La manière passive de mener l'action, en plus, a rendu difficile de mobiliser les salariés.

Pour la petite GDL, pourtant plutôt conservatrice au point de vue politique (son leader Claus Weselsky étant membre de la CDU chrétienne-conservatrice et ses racines historiques étant une association de métier d'un secteur privilégié des salariés, voire de fonctionnaires d'Etat), c'était

autrement. Elle n'a qu'un très petit appareil et doit donc faire appel aux membres pour prendre les décisions et pour agir. Claus Weselsky n'est pas le « chef despotique » comme l'a voulu la caricature dressée contre lui dans les médias.

Les membres de la GDL sont organisés dans des sections locales et se retrouvent souvent pour discuter de leur situation, de leurs revendications et des stratégies de lutte. Dans le grand syndicat des services Ver.di il y a des cultures différentes qui se sont développées par secteur. A la poste, c'est le modèle autoritaire, excluant les membres et les rendant passifs. Dans le secteur des éducatrices et des travailleurs sociaux, les membres décident en dernière instance des revendications, des actions et de l'acceptation ou non de résultats proposés. En conséquence, la mobilisation a été bonne et les activités de popularisation des objectifs de la lutte convaincantes. Voilà la démarche proposée par la gauche syndicale au sein de Ver.di en Allemagne.

### **Manuel Kellner**

*\* Je me base essentiellement sur l'article de Helmut Born, président du conseil du personnel de Kaufhof à Düsseldorf, dirigeant de la gauche syndicale au sein de ver.di (Ver.di-Linke) et membre de la isl : <http://www.sozonline.de/2015/07/der-soziale-frieden-in-deutschland-broeckelt/>*

---

### **P.-S.**

\* Article écrit pour Viento Sur : <http://www.vientosur.info/spip.php?article10288>

\* L'auteur est membre de la direction de l'isl, qui est une des deux fractions publiques de la section de la IV<sup>e</sup> Internationale en Allemagne, et membre de la rédaction du Sozialistische Zeitung (SoZ), publication proche de l'isl. Il était de mai 2010 à mai 2012 collaborateur scientifique de Michael Aggelidis, camarade de la isl, dans cette période membre de la fraction de Die Linke au parlement de la Rhénanie du Nord-Westphalie d'Allemagne.