



Allemagne info en bref

Signature d'un accord sur les salaires dans la fonction publique allemande :

Ver.di et Deutscher Beamtenbund¹ (DBB, fédération des fonctionnaires, non-affiliée à EPSU, et sans contact avec la CGT au niveau confédéral), ainsi que GEW (éducation et recherche) ont signé dans la nuit (17 & 18) un accord sur les salaires dans la fonction publique allemande. Il couvre 2,3 million de salarié.e.s/fonctionnaires, au niveau fédéral et communal. Les négociations duraient depuis dimanche, 15 avril.

D'après la communication officielle des trois organisations (*sites web*), les résultants principaux sont les suivants :

- Durée 30 mois, rétroactif au 1^{er} mars 2018 ;
- Augmentation des salaires en trois étapes (les syndicats annoncent globalement « 7,5% d'augmentation ») :
 - 01/03/2018 : +3.2%
 - 01/04/2019 : +3.1%
 - 01/03/2020 : +1.1% (chiffres arrondis chaque fois !)
- Pour les bas salaires, un paiement forfaitaire (une fois) de 250 € ;
- Pour les apprentis : augmentation de 50€ au 01/03/2018 et au 01/03/2019 ; un jour de congé de plus ; les règles d'embauche après la formation sont prolongés jusqu'à fin 2020 ;
- Pour les salaires de la ex-RDA : poursuite du rattrapage (mais n'atteignent toujours pas de salaires égaux)
- Pour les secteurs hospitalier et soins, l'accord contient des améliorations dans les conditions de travail (dont les détails sont à venir) ;
- Pour les conducteurs des bus (dans certaines Länder seulement), l'augmentation générale sera également appliquée (mesure qui fait débat dans le patronat)

Les augmentations annoncées sont cependant des moyennes. Selon la structure de syndicalisation spécifique de Ver.di (plutôt les bas salaires et les salariés du secteur public) et du Beamtenbund (plutôt les fonctionnaires, et plutôt les hauts salaires), les augmentations sont différenciées, et bénéficient plus les salariés en bas et en haut de la grille.

Le groupe Schaeffler et son CE et IG Metall veulent relever ensemble les défis de la numérisation²

Adoption le 16 avril dernier par le CE du groupe Schaeffler, IG Metall et le groupe Schaeffler d'un « Pacte pour l'avenir » qui pourrait servir de modèle pour toute la branche automobile (*selon l'IG Metall*). Dans cet accord, les parties s'engagent à mener à bien ensemble la transformation du groupe rendue nécessaire par les changements majeurs engendrés par l'électrification des motorisations et la numérisation, en tenant compte des intérêts de l'entreprise et des salariés. Le pacte vise aussi à associer les salariés aux processus de changement et à dissiper ainsi les inquiétudes suscitées par ces évolutions.

¹ Source : sites Ver.di et Deutscher Beamtenbund DBB

² Sources : Planet Labor, avril 2018

Concrètement, l'accord prévoit la mise en place d'un comité de pilotage, composé à parité par des membres du directoire et par des représentants du CE et d'IG Metall, qui donnera des conseils stratégiques sur les thèmes d'avenir. L'accord exclut en principe tout licenciement économique, sauf si le comité de pilotage estime qu'il n'y a pas d'alternative. L'équipementier automobile s'est aussi engagé à étendre la cogestion au sein du groupe.

Allemagne le nouvel accord collectif de Deutsche Post permet aux salariés de choisir entre plus d'argent ou plus de temps libre

A l'issue d'une large consultation des salariés de Deutsche Post, membres du syndicat des services Verdi, la Commission sur les salaires de ce dernier, a donné, le 10 avril, son feu vert à l'accord collectif proposé dès le 28 février par la direction de la Poste allemande. Du 12 mars au 6 avril 2018, pas moins de 50 647 salariés syndiqués de la Poste allemande ont participé à la consultation organisée par Verdi portant sur la proposition d'accord collectif formulée par la direction. Le résultat est sans équivoque : près de 68 % des membres de Verdi ont approuvé l'accord collectif. « *Nous nous réjouissons du vote clair des adhérents de Verdi en faveur de l'offre. En même temps, le résultat du vote montre également que tout le monde n'est pas satisfait par l'accord trouvé et nous respectons cette position* », a déclaré la vice-présidente de Verdi, qui avait réclamé 6% d'augmentation salariale sur 12 mois.

D'une durée de 28 mois, l'accord collectif prévoit une première augmentation des salaires de 3% au 1^{er} octobre 2018 et une deuxième hausse de 2,1% au 1^{er} octobre 2019. Les 130 000 salariés de DP bénéficieront de plus rétroactivement d'une prime unique de 250 euros pour le mois d'avril. Les salaires des apprentis seront également revalorisés, avec une première augmentation située entre 3 et 4% en octobre prochain et une deuxième entre 2,2 et 3% en octobre 2019. Ils recevront également une prime unique de 100 euros pour le mois d'avril. Pour la première fois, les salariés de DP pourront choisir entre deux options : toucher les augmentations salariales ou convertir ces dernières en heures de libre supplémentaires. Selon Verdi, la première augmentation de 3% correspond à 60 heures de libre dans l'année, et la deuxième hausse de 2,1% à 42 heures. Les salariés peuvent aussi décider de renoncer aux deux augmentations et obtenir en contrepartie 102 heures de libre de plus. Par ailleurs, pour 60 000 salariés, la part de rémunération variable, liée à la performance et versée une fois par un an, sera supprimée et rattachée au salaire fixe. « *Cela se traduira pour les personnes concernées par une augmentation de leur salaire mensuel fixe* », précise la Poste allemande. Enfin, l'accord collectif prévoit également le maintien de la « *prime postale* » pour les 32 000 fonctionnaires de l'entreprise jusqu'à l'expiration de l'accord. Ces derniers recevront également une prime unique de 350 euros en octobre 2019.