

L' impact de la crise sur les conventions collectives en Grèce

1. Les mesures récemment adoptées concernant le marché du travail grec, pendant la période de crise et du mémorandum, constituent des choix qui s'inscrivent dans la continuation et l'amplification d'une logique et des changements entrepris dès le début des années '90. Il s'agit d'une vaste vague de mesures de renforcement du travail flexible et de dérégulation du droit du travail. Pendant toute cette période les changements sur le marché du travail sont profonds et réalisés dans le cadre d'un agenda de mesures qui visent à l'augmentation de la flexibilité sous l'argument d'amélioration de la compétitivité de l'économie grecque. Un grand nombre des ces projets de flexibilisation du travail ont été déjà mis en œuvre durant les deux dernières décennies, cependant les plus durs parmi eux restaient provisoirement en marge, en attendant le temps propice et l'occasion convenable pour qu'ils soient adoptés.
2. Le marché du travail grec est caractérisé traditionnellement par une politique de bas salaires. A la fin de l'année 2009, et avant l'application du mémorandum, le salaire moyen brut annuel s'élève à 28.200 euros, ce qui correspond à 85% du salaire moyen de l'UE-27 ou encore à 72,2% du salaire moyen de l'UE-15 (81% en termes de pouvoir d'achat) situant la Grèce à la 13^{ème} place parmi les pays de la zone-euro. En même temps le coût unitaire du travail en Grèce s'élève à 71,6% de la moyenne de la zone euro. Néanmoins, la compétitivité de l'économie grecque se situe à la dernière place de l'UE-15 (avec celle du Portugal), le taux de chômage se trouve à la deuxième place après l'Espagne, mais la rentabilité du capital est presque double par rapport à celle enregistrée dans l'UE-15. Les bas salaires conduisent un grand nombre de salariés (1/3) à l'augmentation de son horaire de travail (heures supplémentaires), ou à l'occupation d'un second emploi (1/5).
3. La formation des salaires est basée sur les conventions collectives dont le système a été reformé en 1990 et qui fonctionne sur l'articulation de différents niveaux de conventions ((interprofessionnel, sectoriel, professionnel, d'entreprise), sur le principe d'application de la convention la plus favorable pour le travailleur. Le salaire minimum est défini par la convention interprofessionnelle qui couvre l'ensemble de salariés (100%) du secteur privé et des salariés du secteur public hors fonctionnaires (les salaires des fonctionnaires ne sont pas définis par les conventions collectives, mais par la loi). Les conventions collectives au niveau de branche ou de profession peuvent couvrir, par la procédure de l'extension, l'ensemble des travailleurs si la partie patronale signataire occupe plus de la moitié de l'emploi au niveau de la branche ou de la profession. Par l'intermédiaire de cette procédure 85% du secteur privé est couvert par ces deux types de conventions collectives. Au niveau de l'entreprise, les conventions sont appliquées à l'ensemble des travailleurs,

mais seules les entreprises qui emploient plus de 50 travailleurs ont le droit de signer de tels accords (presque 4.000 parmi les 900.000 entreprises du privé dont 150 seulement ont signé des conventions collectives). En cas d'impasse de négociations, la solution est donnée par l'Organisme de Médiation et de l'Arbitrage. La médiation est le premier stade et, en cas d'aboutissement, son résultat se transforme en convention collective, sinon l'arbitrage est la procédure finale pour la solution de l'impasse. Les conventions collectives, la médiation et l'arbitrage sont compétents de régler, selon la loi, tout sujets concernant les relations de travail excepté les questions de la sécurité sociale régies directement par l'État .

4. La crise actuelle constitue le grand prétexte pour l'approfondissement de la flexibilité, déjà assez développée sur le marché du travail grec. Par ailleurs, au début de la crise et avant le mémorandum on comptait 640.000 chômeurs, 700.000 travailleurs flexibles et presque 1.000.000 millions de travailleurs non déclarés, dont le 70% étaient des grecs. En plus, le phénomène très étendu du non respect d'autres règles du droit du travail fait que la Grèce occupe la première place parmi les pays de la zone euro. C'est pourquoi, bien avant la crise, l'utilisation de l'expression «conditions médiévales de travail» était très habituelle.
5. Les premières mesures, en pleine crise, concernent le secteur public avec un grand nombre d'interventions sur les salaires des fonctionnaires et des travailleurs aux entreprises publiques (réduction salariale horizontale, suppression et réduction du 13^{ème} et 14^{ème} mois de salaire et des allocations/prime, réduction du personnel, privatisations). Ces mesures ont réduit jusqu'à 25% les salaires dans le secteur public sous l'argument de l'abaissement du déficit public. Prochainement, on attend des nouvelles mesures réduisant les salaires, et augmentant de 37,5 à 40 heures le temps hebdomadaire de travail.
6. Le secteur privé prend la relève avec le gel des salaires pour 3 ans, la réduction de 20% du coût des heures supplémentaires, la réduction importante du coût des indemnités pour licenciement, la suppression du droit à l'indemnité pour licenciement pendant la première année du contrat à durée indéterminée, l'extension de la durée maximale de la semaine réduite de 6 à 9 mois mais aussi de la durée du travail intérimaire de 12 à 36 mois, la réduction du coût de travail à temps partiel. En plus, on est en train de prendre de mesures pour augmenter la durée maximale du travail à durée déterminée et pour faciliter l'annualisation du temps de travail et les horaires flexibles.
7. Les changements concernant le système de la négociation collective sont mis en œuvre à travers l'introduction d'un nouveau genre de convention: celui de la **convention collective d'entreprise, dite spéciale**. Ce qui est important à souligner dans ce type de convention c'est que son contenu peut être défavorable pour les travailleurs par rapport à celui de la

convention sectorielle ou professionnelle. Cette mesure introduite invoquant des raisons de maintien des postes de travail et de renforcement de la compétitivité de l'entreprise, contribue à la suppression du principe d'application de la convention la plus favorable pour le travailleur. En plus, elle conduit à la déréglementation du système des négociations collectives et à l'éclatement de l'articulation entre les différents niveaux de conventions collectives. En même temps elle ouvre la porte pour la signature d'accords qui brisent la cohésion parmi les salariés, assurée par la convention centrale, et créent des conditions de concurrence illicite entre les entreprises de la même branche. En plus, le développement de ces accords spéciaux constitue une menace face à la procédure de l'extension des conventions sectorielles dans tout le secteur concerné. Cette perspective, d'ailleurs, est l'alternative choisie face au maintien de l'extension qui est elle-même menacée par le mémorandum. Bien que pour l'instant, le nombre des conventions spéciales au niveau d'entreprise soit limité, les salaires ont subi une réduction assez forte par l'intermédiaire des accords individuels signés sous la menace des licenciements, particulièrement facilités par les récentes mesures, et par la modification des contrats de plein temps à des contrats à temps partiel ainsi que par l'imposition de la semaine réduite, pratiques qui connaissent des augmentations considérables les deux derniers mois (respectivement de 200% et de 22%).

8. La loi de mémorandum prévoit la possibilité de signature de convention collective avec un contenu placé au dessous de celui-ci défini par le minimum salarial général (sous-minima). Jusqu'à présent il n'y a pas de dispositions plus spécifiques concernant l'application d'une telle mesure. Néanmoins, il est prévu que les nouvelles et premières embauches de jeunes de 16-24 ans, sous un contrat annuel d'apprentissage, prévoyant un salaire à 80% du salaire minimum. Il faut noter que le contrat d'apprentissage et les stages constituent des formes d'emploi qui dans la pratique sont largement utilisées déjà de façon abusive de la part des employeurs du privé et du public.
9. Les nouvelles mesures conduisent à la limitation du rôle de l'Organisme de Médiation et d'Arbitrage, et parmi d'autres qui renforcent la position patronale, elles prévoient la limitation du rôle de l'arbitrage aux seules questions des salaires de base pour chacun de niveaux négociés, le rendant incompétent sur les questions institutionnelles (horaire, allocations /primes). Cette mesure va peser lourdement sur les relations du travail et sur leur aspect non strictement économique.
10. Les nouvelles mesures prévoient la suppression de l'autonomie de la négociation collective dans les entreprises de transports civils afin que le nouveau cadre des salaires soit imposé par l'État qui rétablira par la suite les procédures des négociations dans les prochaines années mais à partir

d'une base salariale inférieure. Cette politique constitue le modèle pilote qui va être appliqué, à l'ensemble des entreprises publiques.

11. En conclusion, les changements du système de conventions collectives, en pleine période de crise, sont bien articulés avec l'ensemble des nouvelles mesures qui ont comme but une réduction forte et brutale du coût salarial. Le nouveau paysage du marché du travail grec, qui se dessine pour l'avenir, est caractérisé par la dévalorisation du travail et la dégradation importante du revenu salarial (de 10%-25%, déjà, dans la courte période des 15 mois). Cette évolution est liée avec la hausse éclatante de la précarité et du chômage qui est monté officiellement, en deux ans, du 9% à 15%, bien que, selon des estimations bien crédibles, son taux réel soit près du 20%. En même temps la durée d'indemnisation (jusqu'à 12 mois maximum) et le montant de l'allocation chômage (qui correspond à un montant fixe sans aucune relation avec le dernier salaire et ne dépassant pas 55% du salaire minimum national), est attribué seulement à 45% des chômeurs, demeure parmi les plus bas en Europe. Les changements sur le marché du travail grec ne sont pas nouveaux en Europe dans le sens propre de leur contenu. De l'autre côté, le fait que tant de mesures de dérèglementation du travail ont été prises dans une période aussi courte, constitue une véritable innovation particulièrement négative. En plus, la Grèce est un pays qui n'a pas un état social assez développé qui pourrait amortir les secousses sociales qui sont en train de se manifester. L'exemple grec constitue un essai, sous le prétexte de la crise, pour réaliser le rapprochement systématique et la convergence du cadre du travail européen avec celui du Tiers Monde. La Grèce constitue le laboratoire de politiques bien adaptées à la politique européenne et ses nouveaux objectifs inclus dans le Pacte Euro Plus, qui risquent de conduire le vieux continent à des nouvelles impasses économiques et sociales.

Yannis Kouzis
Professeur Associé à l'
Université de Panteion
Conseiller Scientifique
à l'INE/GSEE