

6

**DROIT  
DU TRAVAIL**

Une injonction internationale de bouleverser la législation sociale

8

**PARTENAIRES  
SOCIAUX**

Deux grandes confédérations, mais un syndicalisme faible dans le privé

9

**DIALOGUE  
SOCIAL**

La désintégration du système de négociation collective

10

**MARCHÉ  
DU TRAVAIL**

Un tiers des travailleurs risquent de se retrouver au chômage en 2016

11

**ENTRETIEN :  
SAVVAS ROBOLOS**

« Le but est d'établir les conditions de travail du modèle asiatique »

# Grèce : la présidence de l'UE revient à un pays exsangue

Par Sofia Lampousaki, collaboratrice scientifique de l'Institut du travail de la Confédération générale grecque du travail, spécialisée en droit social

P our la cinquième fois depuis son adhésion à l'UE, en 1981, la Grèce en prendra la présidence au 1<sup>er</sup> janvier 2014. C'est sur place, dans le pays européen le plus touché par la crise, qui a mis à nu une économie reposant surtout sur l'investissement public et l'endettement, que les représentants des 27 autres États membres pourront constater l'impact de la cure d'austérité imposée par la « troïka » – Conseil européen, Banque centrale européenne et FMI – depuis 2010.

Le pays voit son chômage s'envoler à plus de 27 % sans espoir de retour à un niveau acceptable avant plusieurs années (v. p. 10) – un institut de recherche syndical prévoit même un taux de 34 % en 2016 – et s'accroître les phénomènes de pauvreté (v. p. 12), tout en ayant entrepris des réformes radicales en matière de droit du travail et de protection sociale (v. p. 6 et 7).

Mais rien n'y fait ! Le pays s'est engagé dans la voie d'une modernisation de son économie en réformant le rôle de l'administration et en réduisant la bureaucratie pour faire émerger de l'espace en faveur d'une saine et innovante

sphère privée. Un récent rapport de la Banque centrale grecque indique de premiers indices positifs laissant présager une amélioration et un maintien dans la zone euro. Certains, comme le professeur Savvas Borolis, fustigent l'enclenchement d'une mécanique visant à transformer l'économie grecque sur le modèle des pays d'Asie en développement (p. 11).

En attendant, cette période dite « de transition » frappe durement l'ensemble de la population, et d'abord les salariés, confrontés aux menaces permanentes sur l'emploi, à des réductions de salaire et/ou de temps de travail et à la quasi-disparition de la couverture conventionnelle (v. p. 6 et 10). Quant aux organisations syndicales (v. p. 9), elles ont assisté à une reconfiguration totale du système conventionnel, les privant de la plupart de leur pouvoir et de leur influence. ■



Ce dossier est réalisé en partenariat avec IR Share, site européen de partage d'information, de documentation et de compétences pour les managers RH et les représentants du personnel ([www.irshare.eu](http://www.irshare.eu)).

► **DROIT DU TRAVAIL** En contrepartie de l'aide internationale, 28 lois ont été adoptées pour réformer en profondeur le droit du travail et la protection sociale.

## Une injonction internationale de bouleverser la législation sociale

### Les associations de personnes

Pour faciliter les dérogations aux conventions collectives sans forcément passer par une négociation avec une organisation syndicale, le législateur a prévu, dans la loi du 17 décembre 2010, une mesure importante qui est la possibilité de conclure un accord d'entreprise entre l'employeur et les « associations de personnes » en cas de difficultés financières. Alors qu'auparavant les accords d'entreprise ne pouvaient être signés que dans des entreprises de 50 salariés et plus avec des syndicats ayant au moins 20 membres, la nouvelle loi permet la conclusion d'accords dans les entreprises de moins de 50 salariés avec, en l'absence de syndicat, un groupe informel de salariés : une « association de personnes », qui doit représenter au moins un tiers de l'effectif. Cela permet de conclure un accord qui a la valeur d'un accord d'entreprise et peut autoriser, au moins jusqu'à la fin de 2015, des rémunérations et d'autres conditions de travail dans l'entreprise moins favorables que celles prévues par la convention collective sectorielle.

Depuis l'adhésion de la Grèce au mécanisme de stabilité financière mis en place en 2010, environ 28 lois affectant le droit du travail et le droit de la sécurité sociale ont été adoptées. Ces textes bouleversent le modèle de relations individuelles et collectives de travail existant, qui reposait essentiellement sur la Constitution de 1975, sur la loi n° 1264/1982 relative aux droits syndicaux et la loi n° 1876/1990 sur la liberté de négociation collective. Les nouvelles mesures, reposant sur le « protocole d'accord » signé entre le gouvernement et la « troïka » (Conseil européen, Banque centrale européenne et FMI), visent essentiellement à : 1° réduire les coûts de main-d'œuvre dans les secteurs public et privé, soit par des réductions de salaire direct (pour le public), soit (pour le privé) par la suppression de conventions collectives existantes et par des réformes structurelles du système de négociation collective ; 2° diminuer l'emploi public ; 3° réduire la protection de l'emploi tout en augmentant la flexibilité dans les secteurs public et privé ; 4° réformer le modèle de relations sociales, la négociation collective et le rôle des partenaires sociaux.

### 1 LA RÉDUCTION DES COÛTS DU TRAVAIL

Depuis 2010, plusieurs lois successives ont été adoptées afin de réduire les salaires dans les secteurs public et privé. Elles ont en particulier abouti à plusieurs diminutions des salaires et des retraites dans le secteur public et parapublic. Le pouvoir du ministère du Travail d'étendre le champ d'application des conventions collectives a été neutralisé jusqu'à la fin de 2015. Certaines conventions collectives existantes ont été abolies par la loi. Une loi a également supprimé certains avantages sociaux prévus par les conventions collectives. La rémunération des heures supplémentaires a été réduite. Jusqu'à la fin de 2015 au moins, les accords d'entreprise signés par des « associations de personnes » (*v. encadré ci-contre*) bénéficieront d'une primauté sur les conventions collectives sectorielles en cas de chevauchement. Une des mesures les plus significatives a été de réduire par voie législative le salaire minimum, qui avait été fixé par convention collective au niveau national (*v. encadré p. 7*). L'objectif est d'aligner le salaire minimum, considéré comme « élevé », sur ceux qui sont en vigueur dans les pays jugés « comparables » à la Grèce.

### 2 LES SUPPRESSIONS DE POSTES DANS LE SECTEUR PUBLIC ET PARAPUBLIC

Les réductions de personnel effectuées dans le secteur public sont le résultat d'une combinaison de mesures directes (limitation du recrutement, régime

de « réserve de main-d'œuvre », préretraites, etc.) et indirectes (fermetures, restructurations et privatisations). La baisse des recrutements et le non-renouvellement de contrats à durée déterminée ont déjà produit leurs effets dans des domaines clés, comme celui de la santé publique. Le gouvernement a eu recours à un pouvoir constitutionnel exceptionnel pour prendre la décision draconienne, le 11 juin dernier, de fermer le groupe audiovisuel et de radiodiffusion public ERT, se séparant ainsi de ses 2 656 employés sans préavis ni consultation préalable. Avec la loi n° 4172 de juillet 2013, le gouvernement a aussi commencé à mettre en œuvre la mesure de « disponibilité » dans le système éducatif public et la police municipale. Celle-ci consiste à placer dans le régime de « disponibilité » 25 000 fonctionnaires (12 500 jusqu'au 30 septembre et 12 500 jusqu'au 31 décembre) dans l'optique, sur cette période, de les redéployer vers d'autres administrations ou, à défaut, de les licencier.

### 3 UNE RÉDUCTION DE LA PROTECTION DE L'EMPLOI ET UNE FLEXIBILITÉ ACCRUE

Une série de mesures ont été adoptées pour réduire la protection de l'emploi et accroître la flexibilité du travail : 1° réduction du préavis et du montant de l'indemnité de licenciement ; 2° facilitation des licenciements collectifs et du recours aux contrats d'apprentissage, aux contrats à durée déterminée et à l'intérim ; 3° assouplissement du droit du travail pour permettre la transformation de contrats « classiques » permanents et à temps plein en contrats de travail à durée déterminée ou à temps partiel ; 4° renforcement de la flexibilité du temps de travail ; 5° légalisation du travail à temps partiel dans les services publics ; 6° réduction de la rémunération des heures supplémentaires ; 7° recours plus facile à la flexibilité du temps de travail.

### 4 LA RÉFORME DES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

Des décisions drastiques ont été prises concernant les droits collectifs du travail, soit de façon temporaire, pour permettre de réduire les salaires dans le secteur privé : abolition de conventions collectives existantes, suspension du mécanisme d'extension des conventions collectives jusqu'en 2015, abaissement du salaire minimum, qui avait été négocié au niveau national ; soit de façon plus structurelle, avec la réforme du système de fixation du salaire minimum ou celle du système de règlement des conflits collectifs par l'arbitrage. Ces changements affectent le fonctionnement du dialogue social entre les partenaires sociaux : ils impactent fortement le rôle et la fonction de la confédération syndicale représentant les salariés du secteur privé, la Confédération générale grecque du travail (GSEE),

car elle perd le pouvoir de négocier et de fixer avec les organisations d'employeurs le salaire mensuel et journalier minimum au niveau national (v. p. 8) dans le cadre de la convention collective nationale générale de travail (EGSSE). Aussi ces changements affaiblissent-ils considérablement les organisations professionnelles sectorielles puisque des conventions collectives de travail en vigueur ont été supprimées par la loi, celle-ci autorisant les entreprises à signer des accords d'entreprise avec des « associations de personnes » pouvant prévoir des rémunérations inférieures à celles prévues par les conventions collectives sectorielles. Ce régime dérogatoire sera maintenu au moins jusqu'en 2015.

## 5 LES PRINCIPALES LOIS ADOPTÉES LORS DE L'ADHÉSION AU MÉCANISME DE STABILITÉ

Voici les principales lois adoptées lors de l'adhésion du pays au mécanisme de stabilité financière :

- ▶ La loi n° 3845 du 6 mai 2010 est la première des « lois de mémorandum » et transpose en droit grec les mesures prévues par le protocole d'accord signé le 3 mai 2010 (« Mémorandum I ») entre la Grèce et la troïka. Elle prévoit en particulier : 1° la réduction des salaires et des retraites dans le secteur public et parapublic ; 2° la réduction du nombre de recrutements dans ce secteur ; 3° l'assouplissement, dans le secteur privé, des procédures de licenciement et la réduction du coût des licenciements individuels ; 4° la facilitation des licenciements collectifs ; 5° la réduction des salaires minimums applicables aux jeunes travailleurs de moins de 24 ans ; 5° l'augmentation de la TVA.
- ▶ La loi n° 3863 du 15 juillet 2010, intitulée « Nouveau système de sécurité sociale et autres dispositions. Réglementation des relations sociales », planifie essentiellement : 1° la hausse de l'âge de départ à la retraite ; 2° la diminution du montant des retraites, tant dans le secteur privé que dans le secteur public ; 3° le relèvement à 40 ans du nombre d'années de cotisation pour un départ avec une retraite à taux plein ; 4° de nouvelles mesures pour faciliter les licenciements individuels et collectifs et réduire le coût des licenciements individuels ; 5° une nouvelle réduction des salaires minimums conventionnels applicables aux jeunes travailleurs.
- ▶ La loi n° 3899 du 17 décembre 2010 est la dernière à mettre en œuvre le « mécanisme européen de stabilité financière ». Elle prévoit une nouvelle réduction des salaires, des retraites et des recrutements dans le secteur public. Dans le privé, la loi renforce les formes flexibles d'emploi, baisse encore le coût du licenciement et permet la conclusion d'accords d'entreprise avec des « associations de personnes » (v. encadré p. 6).

## 6 LES PRINCIPALES LOIS ADOPTÉES DANS LE CADRE DES MÉMORANDUMS SUCCESSIFS

Voici les principales lois adoptées lors de la mise en œuvre des mémorandums conclus à partir de 2011 :

- ▶ La loi n° 3986 du 1<sup>er</sup> juillet 2011, intitulée « Mesures urgentes pour la mise en œuvre de la stratégie budgétaire à moyen terme 2012-2015 ». Elle impose de nouvelles taxes et contributions, augmente la TVA, réduit encore les pensions, restreint les possibilités de recrutement dans les organismes gouvernementaux

et prend des dispositions pour accroître la flexibilité du travail dans le secteur privé. Le texte met en place le dispositif de la « réserve de travail », qui réaffecte les fonctionnaires et employés du secteur public considérés comme surnuméraires.

▶ La loi n° 4024 du 27 octobre 2011 poursuit l'application de la stratégie budgétaire à moyen terme pour 2012-2015 et introduit une nouvelle échelle salariale visant à aligner les niveaux de rémunération pour les employés du secteur public sur ceux des salariés du privé, avec pour effet de réduire la rémunération dans le secteur public. En outre, de nouvelles règles facilitant les licenciements de salariés dans les services publics ont été mises en place. La loi facilite aussi la conclusion d'accords d'entreprise qui pourront déroger aux conventions collectives sectorielles et dispose que, jusqu'à la fin de 2015, ces accords d'entreprise dérogatoires pourront être conclus avec des « associations de personnes » et prévaudront en cas de chevauchement avec les conventions collectives sectorielles.

▶ La loi n° 4046 du 14 février 2012 relative à l'accord conclu avec la troïka pour obtenir une aide financière et prévoyant « des mesures d'urgence pour réduire la dette publique et sauver l'économie nationale » contient les nouveaux engagements pris par l'État grec vis-à-vis de la troïka dans le deuxième mémorandum (« Mémorandum II »). La disposition la plus importante porte sur la réduction du salaire minimum (v. encadré ci-contre). De plus, le décret n° 6/2012, qui complète la loi, prévoit la suppression, à partir du 14 février 2013, d'une série de conventions collectives de travail et de sentences arbitrales.

▶ La loi n° 4093 du 12 novembre 2012, qui porte sur des « mesures urgentes relatives à l'application de la loi n° 4046/2012 et du cadre de la stratégie financière à moyen terme pour la période de 2013-2016 », introduit des dispositions du troisième mémorandum (« Mémorandum III ») dans la législation grecque. Cette loi, complétée par la loi n° 4172 du 23 juillet 2013, met en place un nouveau système pour la détermination du salaire minimum (v. encadré ci-contre).

Tous ces changements, dont les plus importants sont brièvement décrits ci-dessus, ont engendré beaucoup d'inquiétude dans la société grecque, qui tente de s'adapter à des conditions économiques très dures. La situation paraît encore plus difficile si l'on prend en compte d'autres mesures problématiques dans les domaines de la fiscalité, de l'immobilier, de la santé ou des entreprises, auxquelles les travailleurs, les retraités et les entrepreneurs doivent faire face. Dans le même temps, les transformations les plus importantes comme la lutte contre la bureaucratie et la fraude ne semblent pas encore avoir produit d'avancées sérieuses.

La préoccupation majeure est que cette série de mesures est susceptible d'avoir un impact négatif sur le monde du travail et risque de renforcer la récession et de réduire sévèrement la consommation des ménages. Comme la Grèce est, depuis de nombreuses années, toujours en profonde récession, les partenaires sociaux représentant les salariés et les petites et moyennes entreprises exhortent le gouvernement à prendre des mesures pour favoriser la croissance afin de renforcer l'économie et l'emploi. ■

S. L.

## Vers un salaire minimum imposé

Dans un premier temps, avec la loi n° 4046 du 14 février 2012, le gouvernement a réduit le salaire minimum fixé par les partenaires sociaux au niveau national par le biais de la convention collective nationale générale de travail (EGSSE). Une mesure contestée par la Confédération générale grecque du travail (GSEE), qui a fait appel aux tribunaux et aux organisations nationales et internationales. Dans un deuxième temps, avec la loi n° 4093 du 12 novembre 2012, le gouvernement a décidé que le salaire minimum serait établi chaque année par le ministre du Travail après approbation du Conseil des ministres. Pour le déterminer, le ministère tiendra compte de la situation de l'économie et de ses perspectives de croissance en termes de productivité, d'évolution des prix, de compétitivité, d'emploi, de taux de chômage, de revenus et de salaire. Dans ce processus, les partenaires sociaux n'ont plus qu'un rôle consultatif. Ce nouveau mécanisme entrera en vigueur après la fin des programmes d'ajustement, c'est-à-dire pas avant le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

► **PARTENAIRES SOCIAUX** Le paysage syndical, avec ses deux confédérations – pour le privé et pour le public –, diffère du schéma français, plus pluraliste.

## Deux grandes confédérations, mais un syndicalisme faible dans le privé

### Densité syndicale

« Les statistiques sur le nombre de personnes syndiquées en Grèce sont variables, mais les chiffres fournis par les syndicats donnent à penser qu'elles sont 800 000 environ.

En tenant compte des affiliés qui ne sont pas travailleurs, on peut évaluer le taux de syndicalisation à 22 % de la population active. [...] La base de données des syndicats (ICTWSS) a chiffré le taux de syndicalisation en Grèce à 25,4 % en 2011. »

Source : L. Fulton, *La Représentation des travailleurs en Europe*. Labour Research Department et Etui (2013) ([v. http://fr.worker-participation.eu](http://fr.worker-participation.eu)). *Systemes-nationaux*.

Les organisations professionnelles, tant syndicales que patronales, sont organisées sur trois niveaux : 1° les confédérations à l'échelle nationale ; 2° les fédérations sectorielles, professionnelles ou territoriales ; 3° les syndicats sectoriels, professionnels ou d'entreprise). Traditionnellement, le rôle principal des confédérations syndicales (excepté l'Adedy) est de négocier et de signer des conventions collectives générales de travail au niveau national (EGSSE), qui fixent les seuils de salaire et les conditions de travail pour l'ensemble du secteur privé sur le plan national. À la suite des amendements apportés à la législation par la loi n° 4172/2013, lorsque la Grèce a accepté le mécanisme de stabilité financière, il est désormais prévu que le salaire minimum journalier et mensuel sera fixé par le ministre du Travail, qui prendra en compte les critères de compétitivité, les partenaires sociaux n'étant plus que consultés. Ainsi, comme la fixation du salaire minimum jouait un rôle central dans la négociation entre les partenaires sociaux au niveau national et était le principal objet des conventions collectives de travail, les organisations syndicales, surtout la Confédération générale grecque du travail (GSEE), doivent redéfinir leur rôle dans ce nouveau contexte. À cela s'ajoute un autre changement majeur : le fait que la législation permet aux employeurs de conclure des accords collectifs avec des « associations de personnes », sans passer par les syndicats (*v. encadré p. 6*).

### Deux confédérations syndicales

► La GSEE a été créée en 1918. Elle représente, sur le plan national, les salariés du secteur privé, y compris ceux des entreprises publiques et des sociétés contrôlées majoritairement par l'État (comme la compagnie nationale d'électricité, l'opérateur national de téléphonie...). En avril 2013, la GSEE comprenait 73 fédérations et 81 sections territoriales (les « centres du travail »), auxquels adhèrent 538 230 personnes. Les fédérations les plus importantes sont la fédération

des employés de banque (OTOE), celle des employés du secteur privé (OIYE), celle du personnel de la compagnie nationale d'électricité (Genop/DEI) et celle de la construction. Les syndicats locaux les plus importants sont celui d'Athènes, suivi de ceux de Thessalonique et du Pirée. La GSEE est membre de la Confédération européenne des syndicats (CES) et, au niveau international, de la Confédération internationale des syndicats (CSI).

► La Confédération des syndicats des fonctionnaires publics (Adedy), qui comptait 311 000 membres en 2007, couvre les fonctionnaires et employés du secteur public. Elle a été créée en 1945 et rassemble des syndicats représentant les fonctionnaires du gouvernement, des autorités locales et des entités légales de droit public contrôlées en totalité par l'État ou par les autorités locales. Le syndicat le plus puissant de l'Adedy est la fédération grecque des instituteurs du primaire (DOE), suivi des fédérations grecques des enseignants du secondaire (OLME), du personnel des hôpitaux (POEDIN) et du personnel des autorités locales (POE-OTA). Le rôle principal de l'Adedy est d'appeler à la grève au niveau national au sein de l'ensemble du secteur public. L'Adedy est membre de la CES, de la Fédération européenne des syndicats des services publics (FESSP) et de l'Internationale des services publics (ISP – ou PSI).

### Quatre organisations d'employeurs

► La Fédération des industries grecques (SEV), fondée en 1907, représente les employeurs de l'industrie au niveau national. Elle comprend des organisations locales et sectorielles comme, par exemple, les fédérations des industries du textile, du coton, de la fabrication de pneus ou des industries pharmaceutiques. La SEV est affiliée à BusinessEurope et à l'Organisation internationale des employeurs (OIE).

► La Confédération générale grecque des petites entreprises et du commerce (GSEVEE), créée en 1919, est l'organisation représentative des PME. Elle couvre 90 fédérations de branche ou territoriales représentant 160 000 employeurs. Les fédérations locales les plus puissantes sont celles d'Héraklion, de Crète puis d'Athènes. Au niveau sectoriel, les plus importantes sont celle représentant les plombiers, puis celles des électriciens, des restaurateurs et métiers connexes, et celle des conseillers fiscaux. La GSEVEE est membre de l'UEAPME.

► La Confédération nationale grecque du commerce (ESEE) a été fondée en 1994 et représente les petits commerces. Elle comprend 14 fédérations représentant 300 000 employeurs. Les fédérations les plus importantes sont celles de l'Attique et du Péloponnèse. L'ESEE est membre de la fédération européenne EuroCommerce. ■

### Nouvelle organisation patronale pour le tourisme

L'Association grecque des entreprises du tourisme (Sete) a été créée en 1991 par des entreprises du secteur touristique. Elle fédère 14 associations nationales sectorielles représentant 50 000 entreprises, qui prennent largement part à l'activité

économique : les petits et grands hôtels, la location de vacances, les agences de voyages et de tourisme, les gestionnaires de marinas, les bateaux côtiers, les chaînes de restauration collective, les organisateurs de congrès et de

conférences... Le secteur emploie plus de 400 000 salariés et contribue à hauteur de 16 % au PIB national. L'association a été officiellement reconnue comme partenaire social par une loi du 18 février 2013. La Sete a signé pour la première fois l'EGSSE en 2013.

S. L.

► **DIALOGUE SOCIAL** Le système de négociation collective n'a pas résisté à la crise et s'est fortement décentralisé sans forcément impliquer les syndicats

## La désintégration du système de négociation collective

**A**près la chute du « régime des colonels » et ses sept années de dictature (1967-1974), et jusqu'à la fin des années 1980, les relations sociales étaient particulièrement conflictuelles et caractérisées par un très grand nombre de grèves. Un processus de désindustrialisation de l'économie s'est amorcé en 1979, certains secteurs industriels connaissant alors un taux de croissance de leur production négatif. De ce fait, à partir des années 1980, des syndicats ont décliné dans les usines alors que la syndicalisation dans les banques et les entreprises publiques a commencé à se développer. Les syndicats, notamment dans le secteur bancaire, se sont alors engagés dans de longs et importants conflits collectifs. À partir de 1985, le syndicalisme a constitué des bastions dans les entreprises publiques, les banques et la fonction publique.

### Un dialogue social plus consensuel à partir des années 1990

À partir des années 1990, en particulier avec la loi n° 1876/1990 relative à la libre négociation collective, les partenaires sociaux se sont engagés dans des pratiques plus consensuelles et ont développé un dialogue social tripartite. Au centre du système de négociation collective figuraient, durant ces vingt dernières années : d'une part, la négociation annuelle (ou bisannuelle) de la « convention collective nationale et générale », menée par les partenaires sociaux (v. p. 8) – qui fixait le niveau du salaire minimum mensuel et journalier pour l'ensemble du secteur privé ; d'autre part, la négociation menée par les organisations syndicales et patronales pour fixer le salaire minimum dans leur branche ou leur profession. La négociation collective d'entreprise était alors plutôt limitée.

Si l'on exclut les syndicats de la fonction publique, les organisations syndicales les plus puissantes durant les années 1990 et 2000 étaient celles des entreprises publiques (Deko) et des banques. En raison du niveau élevé de syndicalisation, de la protection de l'emploi et de leur capacité à mobiliser leurs membres, les syndicats des Deko et des banques étaient aussi les principaux déclencheurs des grèves générales qui soutenaient la confédération syndicale du secteur privé (GSEE, v. p. 8) dans ses négociations en vue de parvenir à un accord sur la convention collective nationale générale.

Un autre aspect important du système de négociation collective était également le recours à la médiation et à l'arbitrage en cas d'échec des négociations entre les syndicats et les organisations patronales. Sur le fondement de la loi n° 1876/1990, en cas de conflit du travail, les parties pouvaient saisir l'Organisation pour la médiation et l'arbitrage (Omed). En pratique, l'initiative de recourir à cette procédure venait essentiellement des syndicats. Le système était critiqué,

car il permettait à n'importe quel syndicat de recourir à ce dispositif, même s'il avait un faible nombre d'adhérents, afin de conclure une convention collective pour ses membres. Du coup, rien n'incitait les syndicats à se regrouper pour former des fédérations plus larges, ce dont il a résulté une fragmentation du monde syndical.

### Une série de réformes visant à ajuster les salaires par le bas

De vastes modifications à ce système de relations sociales ont été effectuées avec les différentes lois (v. p. 6 et 7) de transposition des mesures actées par le mécanisme de stabilité financière mis en place par la Grèce et ses créanciers :

► Les lois n° 4093/2012 et n° 4046/2012, qui ont, d'une part, supprimé la convention collective générale fixant le salaire minimum et, d'autre part, modifié son mode de détermination (v. encadré p. 7).

► La loi n° 3899 du 17 décembre 2010, qui prévoit la possibilité de conclure des accords d'entreprise avec des « associations de personnes » (v. encadré p. 6), ce qui facilite la réduction des salaires à des niveaux inférieurs à ceux prévus par les conventions collectives sectorielles et professionnelles, même dans les très petites entreprises. Ces dispositions affectent les fédérations syndicales sectorielles – les règles fixées au niveau des branches pouvant désormais être contournées par un accord d'entreprise signé par quelques personnes.

► Le recours unilatéral à l'Omed n'est plus autorisé et ses missions ont été réduites de façon importante. Comme cette institution était principalement saisie par les organisations syndicales lors de conflits pendant des négociations collectives ou en cas de refus des employeurs de négocier, cette mesure touche prioritairement les organisations syndicales sectorielles, qui ont ainsi perdu leur capacité à revendiquer un accord collectif par le biais de la saisine de l'Omed.

Tout comme l'ensemble de l'économie et de la société, le système de négociation collective et les partenaires sociaux vivent une période de transition dans laquelle d'énormes changements institutionnels ont été engagés dans un très court laps de temps. Ces transformations sont combinées avec des mesures d'austérité et des interventions législatives visant à réduire les salaires et les pensions soit par des coupes directes (pour le secteur public), soit (pour le secteur privé) par la suppression des conventions collectives sectorielles, la réduction du salaire minimum tel que prévu par la convention collective générale, la suspension de la procédure d'extension des accords... Une transformation qui conduit à la diminution des niveaux de salaire pour tous les salariés du pays. ■

### Premier bilan des réformes

Une étude publiée en avril 2013 sur la négociation collective en Grèce en 2011 et en 2012 a permis de tirer un premier bilan des réformes :

- Il y a eu une très forte augmentation de la conclusion d'accords d'entreprise en 2012, avec 976 accords déposés au ministère du Travail, contre 179 en 2011 et 238 en 2010. 72,6 % des accords ont été signés entre l'employeur et une « association de personnes », tandis que 17,4 % l'ont été avec des syndicats.
- Le nombre des conventions collectives sectorielles et professionnelles a diminué en 2012, conduisant à une forte baisse du taux de couverture conventionnelle.
- Les dénonciations d'accords collectifs par les employeurs ont fortement progressé.
- En 2012, 48 % des conventions sectorielles et professionnelles ont prévu des réductions de salaire, et 24,1 %, un gel des salaires.
- En 2012, seuls 0,7 % des accords d'entreprise ont prévu des hausses de salaire, contre 16,1 % imposant un gel des salaires et 66,8 % établissant des réductions de salaire. 47,8 % ont même réduit les salaires pour atteindre le niveau du salaire minimum.

S. L.

► **MARCHÉ DU TRAVAIL** La cure d'austérité imposée à la Grèce se traduit durablement par un chômage massif touchant plus du quart de la population

## Un tiers des travailleurs risquent de se retrouver au chômage en 2016

Les effets de la crise économique et de la politique économique d'austérité expliquent en grande partie la rapide augmentation du taux de chômage depuis 2008. Selon l'Institut statistique grec (Elstat), le nombre de travailleurs s'est élevé à 3 632 184 et celui des chômeurs à 1 350 435 au deuxième trimestre de 2013. Au second semestre de 2008, le nombre de chômeurs était de 357 14. Depuis 2008, la Grèce compte donc 993 292 chômeurs de plus. Le taux de chômage au deuxième trimestre de 2013 a grimpé à 27,1 %, contre 7,2 % pour le même trimestre de 2008, soit une augmentation de près de 20 points.

Les caractéristiques du chômage en Grèce – un chômage élevé chez les femmes et les jeunes – se sont accentuées avec la crise : au deuxième trimestre de 2013, le taux de chômage des femmes (31,1 %) était significativement plus élevé que celui des hommes (24,1 %), tandis que le taux de chômage le plus élevé était celui des jeunes de 15 à 24 ans (59 %), et surtout celui des jeunes femmes (65,1 %). En outre, les statistiques montrent que le nombre de chômeurs de longue durée (plus de douze mois) au deuxième trimestre de 2013 (903 000) a quadruplé par rapport au deuxième trimestre de 2009 (190 000). Deux chômeurs sur trois sont donc des chômeurs de longue durée.

À ce stade, il convient de souligner que, en raison de l'adoption de mesures restrictives en matière de versement de l'allocation chômage (accordée pour seulement une année et sous certaines conditions), seul un faible pourcentage de chômeurs inscrits reçoit une allocation. Au printemps 2010, sur les 750 000 chômeurs inscrits au service public de l'emploi (OAED), seulement un sur trois (environ 230 000) bénéficiait de prestations chômage. Selon les prévisions de l'Institut du travail (INE), rattaché à la confédération syndicale GSEE, le taux de chômage s'élèvera à 34 % en 2016.

### L'impact de la crise sur les petites et moyennes entreprises

Un autre aspect très important de l'impact de la crise est révélé par le rapport de recherche économique semestriel de l'Institut pour les petites entreprises de la confédération patronale GSEVEE (IME/GSEVEE).

Son rapport le plus récent, publié en juillet, se réfère au premier semestre de l'année 2013. Il porte sur une enquête menée du 10 au 16 juillet auprès d'un échantillon composé de 1 200 micro-entreprises et petites entreprises (de 0 à 49 salariés). L'objectif principal du rapport était de présenter le climat économique de ces entreprises dans les secteurs de la fabrication, du commerce et des services. Les principaux résultats sont les suivants : plus de trois sociétés sur quatre (75,4 %) ont déclaré avoir enregistré une détérioration de leur situation économique générale :

- 75 % de ces entreprises ont enregistré une baisse de leur chiffre d'affaires, avec une dégradation plus marquée dans le commerce et les micro-entreprises ;
- 74,6 % des entreprises interrogées ont dû faire face à une baisse de la demande ;
- 81,7 % ont connu une réduction de leur trésorerie, et 77,8 %, une diminution de leurs commandes.

Les entreprises ont subi une baisse moyenne de leur chiffre d'affaires de l'ordre de 27,3 % au premier semestre de 2013. Enfin, 68,1 % des entreprises ont indiqué que leurs attentes pour l'avenir étaient négatives. C'est la première fois en deux ans qu'une augmentation des attentes négatives pour l'avenir est enregistrée. Par ailleurs, 67,3 % des entreprises ont déclaré qu'elles s'attendaient, pour le second semestre de 2013, à une réduction de leur chiffre d'affaires, 66,9 % anticipent une baisse de la demande, et 68 % déclarent prévoir une baisse des commandes.

### Le renforcement de formes flexibles d'emploi

L'emploi flexible a fortement augmenté, au détriment du travail à temps plein et des emplois permanents, comme le montrent les chiffres enregistrés par l'inspection du travail depuis 2008. En 2009, les emplois à temps plein représentaient 79 % des embauches. Ce taux est passé à 66,9 % en 2010 et à 55 % en 2012. De février 2012 jusqu'à la fin de 2012, les réductions de salaire ont été en moyenne de 22,2 % au sein des 74 483 entreprises ayant baissé les salaires, touchant ainsi 261 353 salariés. Dans l'ensemble, les contrats avec des formes flexibles d'emploi ont atteint le chiffre de 430 077 en 2012, soit une augmentation de 10,47 % par rapport à 2011.

La propagation rapide des formes flexibles d'emploi est mise en évidence par les statistiques sur la transformation des contrats de travail, un dispositif qui permet à l'employeur d'imposer une modification du contrat en informant l'inspection du travail : en 2012, 26 253 transformations de contrat ont été enregistrées par l'administration du travail : 18 713 demandes concernaient le passage d'un temps plein à un temps partiel (réduction du nombre d'heures travaillées), et 7 540, le passage d'un temps plein à un temps partagé (réduction du nombre de jours travaillés). Le nombre de transformations de contrat a grimpé en 2011 à 58 962 (+ 124,6 % par rapport à 2010), dont 32 420 conversions de temps pleins en temps partiels, et 26 542 conversions de temps pleins en temps partagés. En 2012, ces transformations ont grimpé à 84 490 (+ 43,3 % par rapport à 2011), dont 49 640 passages à temps partiel et 34 850 passages à temps partagé. En 2012, le taux d'embauche avec des contrats à temps partiel ou des contrats à temps partagé représentait 45 % de l'ensemble des contrats conclus. ■

S. L.

### Fermeture et baisse de salaire

Selon l'étude de l'Institut du travail de la GSEVEE (INE/GSEVEE) (*in ci-contre*), le pourcentage de petites entreprises qui estiment risquer une fermeture dans un proche avenir a progressé en janvier (49,6 %) et en juillet (51,2 %). Ce taux était de 11,7 % en mai 2009. Selon les prévisions de cet institut, 40 000 entreprises pourraient fermer au cours du second semestre de 2013, entraînant une perte de 85 000 à 90 000 emplois tous statuts confondus (employeurs, salariés, travailleurs indépendants). L'étude souligne également que 65,7 % des entreprises ont déclaré avoir, au cours du premier semestre, réduit les heures de travail et/ou diminué les rémunérations. Elles sont 49,3 % à avoir cherché à réduire les coûts salariaux directement en réduisant les salaires, et plus de la moitié des entreprises (50,5 %) ont réduit le coût du travail en procédant à une réduction du temps de travail.

► **ENTRETIEN** avec Savvas Robolis, directeur scientifique de l'Institut du travail de la Confédération générale grecque du travail

## « Le but est d'établir les conditions de travail du modèle asiatique »

### ■ Selon vous, quelles sont les principales causes de la crise économique ?

Les causes de la crise financière mondiale sont bien sûr d'ordre financier, avec l'effondrement du système bancaire aux États-Unis puis en Europe. En Grèce, en dehors de l'impact de la crise financière internationale, la crise s'explique aussi par l'existence d'une dette publique élevée, qui a atteint 320 milliards d'euros en 2009, et d'un haut niveau de déficit public, de 15,5 % du PIB en 2009.

### ■ Quel est l'état de l'économie grecque en ce moment ?

Actuellement, après la mise en œuvre des mesures du mémorandum conclu entre le gouvernement et la troïka (FMI, BCE, Commission européenne) prônant l'austérité sur la période 2010-2013, l'économie grecque a perdu 25 % de son PIB par rapport à 2009, le chômage est passé de 9,5 % de la population active en 2009 à 28 % en juin 2013, ce qui signifie qu'il y avait 450 000 chômeurs enregistrés en 2009 et qu'ils sont actuellement 1,4 million. En outre, malgré les énormes sacrifices des salariés et des retraités – une catégorie qui a subi une perte de 37 milliards d'euros de 2010 à 2013 en raison de la réduction des salaires et des pensions et de l'augmentation du niveau d'imposition –, la dette publique a atteint 321 milliards d'euros. Dans le même temps, le déficit commercial s'est réduit, mais seulement en raison de la baisse de la demande intérieure et grâce à une augmentation des exportations. Enfin, la réduction des dépenses publiques de 26,3 % au cours de la période 2010-2013 a transformé l'État social en un État de charité.

### ■ À votre avis, quels ont été les objectifs du mécanisme de soutien à la Grèce ?

L'évaluation des politiques mises en œuvre entre 2010 et 2013 en Grèce montre que nous ne pouvons pas parler de plan de sauvetage de l'économie grecque, mais d'un programme, d'une part, de perte de valeur sélective des entreprises, avec la fermeture de 190 000 entreprises sur la période 2010-2013, et, d'autre part, d'une dépréciation complète du travail, en termes de revenus, d'emploi et de sécurité sociale. Le « plan de sauvetage de l'économie grecque » ne repose pas sur une démarche scientifique, mais il vise à moyen terme et à long terme des objectifs géopolitiques, économiques et de développement fixés par les pays qui jouent le rôle de directeur de l'Europe. En d'autres termes, par le biais des privatisations et des investissements étrangers en Grèce, les principaux secteurs de l'économie nationale (production de gaz et de pétrole, bancaire, pharmaceutique, touristique, agroalimentaire et boissons) seront progressivement contrôlés par les investisseurs étrangers. Ces derniers vont créer des complexes intégrés d'activités (clusters), qui seront plus liés aux besoins de production des pays d'Europe du Nord qu'aux besoins de l'économie grecque.

### ■ Comment voyez-vous l'évolution à moyen et à long terme du marché du travail grec ?

L'économie grecque, dans le cadre du « modèle de développement inégal entre l'Europe du Nord et l'Europe du Sud », va évoluer, comme les autres économies de la Méditerranée, vers une économie dépendante et liée à

l'économie des pays d'Europe du Nord. En Grèce, les relations sociales ont été totalement déréglementées par l'élimination et l'affaiblissement des conventions collectives de travail et des instances de dialogue social dans le but d'établir à moyen et à long terme dans les économies des pays méditerranéens les conditions sociales et de travail du modèle de développement asiatique.

### ■ Comment décririez-vous la situation du système des retraites aujourd'hui ?

De 2010 à 2013, la hausse du chômage et la baisse des salaires ont contribué à détériorer la situation financière du système des retraites (IKA et autres), en dépit du fait que les pensions ont également été réduites. Il est à noter que, avec 1,5 million de chômeurs, le système de sécurité sociale perd 7,5 milliards d'euros par an en raison d'une moindre rentrée des recettes provenant des cotisations sociales. Sur la même période, une réduction progressive de la subvention du gouvernement aux régimes de retraite a également contribué à la détérioration de la situation financière du système des retraites.

Propos recueillis par  
S. L.

#### Savvas Robolis

Directeur de l'Institut du travail, lié à la Confédération générale grecque du travail (GSEE), Savvas Robolis est aussi professeur en économie de politiques sociales à l'université du Panthéon à Athènes. Il est titulaire d'un doctorat d'économie de l'université Paris-X-Nanterre. Il est l'auteur de nombreux livres, articles et communications en matière de politique sociale, de santé et de sécurité au travail, de politique de l'emploi, de réduction du temps de travail...

### L'effondrement de l'économie

#### ► Évolution des indicateurs

##### entre 2010 et 2013 :

- Pouvoir d'achat : – 37,2 %
- Rémunérations versées aux salariés : – 37 milliards d'euros depuis 2010
- Demande intérieure : – 31 % (niveau de 1999)
- Emploi total : – 18,2 %
- Productivité du travail : – 6,5 % (niveau de 2003)
- Productivité de l'économie : – 8,8 %
- Produit intérieur brut : – 25 %
- Produit intérieur brut par tête : – 23,6 % (entre 2008 et 2012)
- Consommation des ménages : – 30 %
- Production globale : – 23,5 %
- Salaire moyen mensuel : – 16,3 %
- Coût du travail : – 13,9 %

## Tableau de bord

Grèce

## CHIFFRES CLÉS

Population totale  
(OCDE, 2012)339 000 personnes  
(en 2010)Population active  
(OCDE, 2012)5 021 000 personnes  
(dont 2 854 000 salariés)  
(en 2010)Répartition de la population  
des salariés selon  
leur niveau d'études  
(Eurostat, 2011)

Primaire	30,2 %
Secondaire (général ou professionnel)	42,4 %
Études supérieures	27,5 %

Situation de l'emploi  
en chiffres (OCDE, 2012)

► Taux d'activité des 15-24 ans	13,1 %
► Taux d'activité des 15-64 ans	64,1 %
► Taux d'activité des 55-64 ans	36,4 %
► Taux de travail indépendant par rapport à la population active	
– Hommes	40,6 %
– Femmes	31,2 %
► Taux de chômage	24,3 %
– Hommes	21,4 %
– Femmes	28,1 %

Travail à temps partiel  
(OCDE, 2012)

► Taux d'emploi à temps partiel	8,8 %
► Part des femmes dans l'emploi à temps partiel	65,9 %

Travail à durée déterminée  
(Eurostat 2011)

► Proportion des salariés ayant un contrat à durée déterminée	11,6 %
► Taux pour les 15-24 ans	30,1 %

Répartition de l'emploi  
(par secteurs, Eurostat 2011)

Agriculture	11,8 %
Industrie	18 %
Tertiaire	70,3 %

Formation professionnelle  
(Eurostat, 2011)

► Part des 25-64 ans ayant suivi une action de formation au cours des quatre semaines précédant l'enquête Eurostat	2, %
(moyenne UE : 8,9 %)	

## TENDANCES

## Une forte progression de la pauvreté

En 2012, les plus fortes proportions, au sein de l'Union, de personnes menacées de pauvreté ou d'exclusion sociale ont été enregistrées en Bulgarie (49,3 %), en Roumanie (42 %), en Lettonie (36,6 %) et en Grèce (34,6 %). Mais c'est la Grèce qui a connu la plus forte progression du risque de pauvreté au cours de ces dernières années, passant d'un taux de 28,1 % en 2010 (+ 4,4 points par rapport à la moyenne de l'UE) à 31 % en 2011 (+ 6,7 points) pour atteindre 34,6 % en 2012 (+ 9,8 points). Si l'on observe séparément chacun des trois éléments définissant le risque de pauvreté ou d'exclusion sociale, le risque de pauvreté en Grèce, après prise en compte des transferts sociaux, est le plus élevé d'Europe (23,1 %), devant la Roumanie (22,6 %) et l'Espagne (22 %).

• Source : Eurostat, enquête sur le revenu et les conditions de vie UE-SILC, décembre 2013.

## Une task force européenne

Créée le 20 juillet 2011, la *task force* pour la Grèce a pour mandat de définir et de coordonner l'assistance technique dont a besoin ce pays pour tenir les engagements pris dans son programme d'ajustement économique. Elle a en particulier la mission d'accélérer l'absorption des fonds structurels de l'UE afin de soutenir la croissance économique, la compétitivité et l'emploi. Ainsi, sur les 20 milliards d'euros provenant du budget de l'UE qui ont été mis à la disposition de la Grèce, 67,5 % lui avaient été versés à la fin de septembre 2013, contre 49 % à la fin de 2012, s'est félicitée la Commission européenne en présentant, en octobre dernier, le cinquième rapport de la *task force*. Celle-ci est placée sous l'autorité du président de la Commission et travaille sous la conduite du vice-président, Olli Rehn. Elle se compose d'une soixantaine de personnes et est établie à Bruxelles et à Athènes. Elle intègre des experts et hauts fonctionnaires mis à disposition par les États membres, notamment la France. « Bien qu'il y ait des signes encourageants de stabilisation de l'économie et que l'on table sur un retour à une croissance positive en 2014, souligne Olli Rehn dans le dernier rapport, la situation reste très difficile pour les citoyens grecs, surtout en raison d'un taux de chômage dramatiquement élevé. »

## Un budget 2014 vers la croissance

Le Parlement a voté, le 7 décembre dernier, le budget 2014, qui prévoit une hausse de 2,1 milliards des revenus via la fiscalité, et une baisse de 3,1 milliards des dépenses, via des coupes dans les secteurs de la santé, des assurances sociales et de l'éducation. Le budget, qui table sur un PIB en légère progression, de + 0,6 %, après six années consécutives de récession dont une contraction de 4 % prévue sur 2013, n'a pas reçu l'aval de la troïka, qui presse la Grèce de tenir ses engagements, notamment sur la question de l'expiration du moratoire sur les saisies immobilières, qui a évité à des milliers de Grecs d'être à la rue.

## EXPRESS

Baisse des dépenses  
de santé

Les dépenses de santé ont reculé dans 11 des 34 pays membres de l'OCDE en 2009 et en 2011, soit près d'un sur trois, par rapport à leur niveau d'avant la crise, souligne l'OCDE dans son « Panorama de la santé 2013 ». La Grèce et l'Irlande ont subi les baisses les plus importantes, respectivement de 11,1 % et de 6,6 % entre 2009 et 2011.

## Travail sur écran

Le gouvernement a adopté un projet de loi, le 3 octobre, visant à abolir les six jours de congés payés supplémentaires accordés aux fonctionnaires et aux autres employés de l'État qui travaillent sur écran pendant la majeure partie de leur temps de travail (plus de cinq heures par jour).

## Salaires minimum

Le salaire minimum est gelé jusqu'en 2016 à 580 euros par mois et à 511 euros pour les moins de 25 ans, après avoir été réduit à plusieurs reprises depuis le début de la crise de la dette, en 2010.

## Salaires d'embauche

Entre 300 et 400 euros en cas de première embauche sur un emploi non qualifié, 400 euros au noir pour un jeune avocat, 600 euros pour un poste ouvert à des diplômés du supérieur ou à des salariés expérimentés... Cet article paru dans *Courrier international* (17-9), tiré du quotidien de référence *I Kathimerini*, donne une illustration concrète de la crise du marché du travail. Un salaire de 700 euros semble devenir un maximum.

## LE CHIFFRE

- 6,2 %

C'est la baisse du salaire réel prévue en Grèce en 2013, selon l'institut de recherche allemand WSI.