

Espagne

Entre conflits et négociations : les syndicats espagnols face à la défense de l'emploi

Catherine VINCENT

Alors que le gouvernement conservateur de Mariano Rajoy soumet l'économie espagnole à une sévère cure d'austérité, celle-ci est toujours plongée dans la récession : le troisième trimestre 2012 est le cinquième consécutif de recul du PIB. L'éclatement de la bulle immobilière en 2008 a mis fin à une décennie de croissance qui avait occulté les graves déséquilibres du modèle espagnol. En 2012, le chômage a augmenté de 13 % en un an et touche désormais 26 % de la population active, le taux le plus élevé des pays de l'OCDE. Le nombre de chômeurs devrait dépasser 6 millions avant la fin du premier semestre 2013 car les plans d'austérité successifs, qui allient économies budgétaires, hausses des impôts et forte baisse des salaires dans le secteur public, ont un impact négatif sur l'emploi. La dernière réforme du marché du travail, entrée en vigueur en février 2012¹ et qui, notamment, rend plus flexibles les licenciements a des effets allant dans le même sens (Vincent, 2012). Une étude récente (Lago Peñas, 2013) analyse les effets en termes de destructions d'emplois d'une baisse d'un point du PIB et montre que

celles-ci ont quasiment doublé si l'on compare 2009 et 2012. Non seulement la réforme du marché du travail ne contre-carre pas les effets de la crise, comme l'argumente le gouvernement, mais elle les accentue.

L'autre objectif de la réforme de février 2012 était de favoriser la flexibilité interne aux entreprises (encadré). Deux dispositions entendaient plus particulièrement promouvoir cette flexibilité : d'une part, celle augmentant les pouvoirs de l'employeur sur les modifications unilatérales du contrat de travail ; d'autre part, celle renforçant la négociation collective au niveau de l'entreprise. La priorité est désormais donnée aux accords d'entreprise sur les niveaux conventionnels supérieurs dans le but de prendre en compte les besoins particuliers de l'entreprise. Mais la principale nouveauté de la réforme en matière de négociation collective est de permettre aux employeurs d'invoquer des causes économiques, techniques, d'organisation ou de production pour sortir du champ d'application de la convention collective. Ces clauses de « décrochage » existaient déjà mais,

1. Le gouvernement a adopté un décret royal le 10 février 2012 que le Parlement a voté le 6 juillet de la même année.

Encadré

**La loi 3/2012 de juillet 2012
sur les « mesures urgentes pour la réforme du marché du travail »**

En matière de création d'emplois

- Un nouveau contrat, réservé aux entreprises de moins de 50 salariés, et dont la période d'essai peut durer un an, est créé ;
- Les cotisations sociales sont réduites lors de la création d'emplois permanents pour certains publics : jeunes de moins de 30 ans, chômeurs de plus de 45 ans ;
- L'interdiction d'enchaîner des contrats temporaires pendant plus de 24 mois avec un même salarié est rétablie ;
- Un compte formation qui suit le salarié tout au long de sa vie professionnelle est créé et abondé par un droit à 20 heures de formation annuelle payées par l'entreprise.

En matière de rupture du contrat de travail

- En cas de licenciement *improcedente* (injustifié), l'indemnité est ramenée pour l'ensemble des contrats de travail à 33 jours par année d'ancienneté (avec un plafond de 24 mois de salaire). Elle était précédemment de 45 jours de salaire par année d'ancienneté (avec un maximum de 42 mensualités) ;
- L'appréciation qui motive le licenciement pour absentéisme injustifié d'un salarié n'est plus évaluée en relation avec le niveau de cet absentéisme pour l'ensemble du personnel de l'entreprise mais individualisée ;
- L'autorisation administrative de licenciement économique collectif est supprimée ;
- Les motifs de recours au licenciement économique, qui reste indemnisé à hauteur de 20 jours par année d'ancienneté, sont étendus afin de donner plus de sécurité juridique aux employeurs qui procèdent à de tels licenciements ;
- Les licenciements économiques collectifs sont rendus possibles dans les organismes publics ;
- Les mises à la retraite par l'employeur sont interdites.

En matière de négociation collective

- Le maintien des avantages acquis dans le cadre des accords collectifs arrivés à échéance ou dénoncés (principe d'*ultractividad*) est limité à un an (deux ans dans le décret royal de février) ;
- Les accords d'entreprise ont priorité sur les conventions collectives de niveau supérieur en matière d'organisation du temps de travail, de rémunérations, de mobilité interne... ;
- Les employeurs peuvent faire valoir des raisons économiques, techniques ou organisationnelles pour procéder unilatéralement à des modifications substantielles des contrats de travail (temps de travail, heures complémentaires des contrats de travail à temps partiel, mobilité géographique et fonctionnelle...) ;
- En l'absence d'accord collectif sur la répartition du temps de travail annuel, l'employeur peut en distribuer 10 % de manière flexible ;
- Les entreprises qui accusent deux trimestres de pertes consécutifs pourront déroger aux conditions de la convention collective de secteur. En cas de désaccord entre l'employeur et les organisations syndicales sur l'application de cette clause dérogatoire, la Commission consultative nationale de la négociation collective statue sur ce désaccord dans un délai de 25 jours.

outre le fait que la définition des cas de figure les autorisant a été notablement élargie, en cas de désaccord entre l'employeur et les représentants des salariés, le dernier mot revient à la Commission consultative nationale des conventions collectives (CCNCC)¹. Ce processus obligatoire d'arbitrage est vivement contesté par les syndicats car cette commission n'est pas paritaire mais tripartite, avec des représentants de l'administration centrale. Pour les organisations syndicales, il s'agit d'une ingérence de l'Etat dans la négociation collective.

Une mobilisation contre cette réforme allant bien au-delà des seules forces syndicales s'est développée au cours de l'année 2012, rencontrant souvent celles générées par les effets de la crise économique. Paradoxalement, une étude constate également une redynamisation des processus de négociation collective couplée à une plus grande modération salariale². Selon cette étude, 400 accords de « décrochage » salariaux ont été conclus, prouvant que les mécanismes de flexibilité interne commencent à être utilisés. Pour autant, la loi n'a pas suscité de mouvement de création de nouvelles conventions d'entreprise. C'est plutôt dans celles où il en existait déjà une, les grandes entreprises, qu'elles sont remplacées par des accords instaurant de nouvelles formes de flexibilité. On peut mettre en regard de ce bilan le constat des analystes économiques d'une légère amélioration de la compétitivité-coût de l'Espagne sous l'effet conjugué d'un freinage des augmentations salariales et d'une croissance de la productivité (Artus, 2012). Cette évolution

s'appuie-t-elle sur le développement de la négociation sur l'emploi dans l'entreprise ? Il peut être intéressant de regarder de plus près ce qui se passe à ce niveau. Si les confédérations syndicales ont une stratégie ferme de rejet des politiques d'austérité et de la réforme du marché du travail au niveau interprofessionnel, comment affrontent-elles les effets de la crise quand elles sont dans l'entreprise ?

Une multiplication des conflits au niveau national

Les mobilisations contre la politique d'austérité du gouvernement et la réforme du marché du travail ont émaillé l'année 2012, connaissant deux temps forts avec deux grèves générales les 29 mars et 14 novembre. Pour maintenir la pression exercée par ce mouvement de protestation, les deux grandes confédérations syndicales ont cherché l'appui de la société civile. De nombreuses organisations représentatives de cette dernière se sont engagées le 24 avril 2012 dans une « plateforme sociale pour la défense de la protection sociale et des services publics » qui regroupe 150 associations. Outre les principales organisations syndicales confédérales et professionnelles, notamment de fonctionnaires, le collectif regroupe des représentants de nombreuses associations professionnelles et des associations actives sur le terrain social en matière de défense des services publics de santé et d'éducation ou de consommateurs. Le collectif a ainsi organisé plusieurs manifestations, comme celle, massive, du samedi 15 septembre

1. Les nouvelles fonctions de la Commission ont été fixées dans un décret publié le 28 septembre 2012.

2. Bilan réalisé fin décembre 2012 pour *Planet Labor* par l'Institut international Cuatrecasas (20 décembre 2012, réf. 120759, www.planetlabor.com).

2012. L'objectif de la plateforme est de rassembler les luttes menées au niveau local ou dans des secteurs particuliers afin de les faire entendre au niveau national. Pour les syndicats, c'est une façon de sortir de l'impasse où les a menée l'intransigeance gouvernementale.

Ce mouvement a plusieurs fois rejoint ceux des salariés des secteurs d'activité touchés de plein fouet par les coupes budgétaires. Il s'agit tout d'abord de la fonction publique. En réponse aux baisses drastiques de salaires et aux suppressions de postes prévues en juillet par le dernier plan d'austérité du gouvernement ¹, une manifestation massive des fonctionnaires appelée par la fédération indépendante des fonctionnaires (CSI-F), l'Union générale des travailleurs (UGT) et la Confederación sindical de comisiones obreras (CCOO) s'est déroulée le 19 juillet 2012 au soir. Phénomène inhabituel jusqu'alors, la manifestation officielle a été précédée des nombreuses protestations spontanées des fonctionnaires, nombre d'entre eux allant travailler en noir en signe du deuil de la fonction publique, descendant devant leur lieu de travail à la mi-journée ou se rassemblant devant le siège du Parti populaire. Les agents publics des collectivités territoriales, tout aussi gravement touchés par les coupes budgétaires, se sont souvent mobilisés dans les derniers mois. Autre secteur victime de l'austérité : le charbon. L'Espagne a également connu une série de grèves dans les industries minières tout au long des mois de mai et de juillet et de « marches noires » convergentes sur la capitale pour

protester contre la réduction de 63 % des aides au secteur pour l'année 2012.

La mobilisation contre la politique d'austérité du gouvernement ne faiblit pas depuis le début de l'année 2013. D'une part, le collectif tente de faire aboutir un appel à un référendum citoyen contre les coupes dans les budgets sociaux et la réforme du marché du travail. D'autre part, des journées d'action sont régulièrement convoquées. La dernière en date, le 10 mars 2013, a vu d'importants défilés dans une centaine de villes. Une conscience collective majoritaire existe dans la population, qu'elle la manifeste ou non, sur le caractère injuste des réductions des dépenses budgétaires ainsi que sur le caractère régressif de la réforme du marché du travail. Ce sentiment d'injustice est renforcé par les soupçons de corruption qui pèsent sur les dirigeants du Parti populaire, jusqu'au premier d'entre eux, le Président du gouvernement. Les deux précédentes grèves générales, bien que fortement suivies, n'ont pas modifié la position de l'exécutif et les organisations syndicales n'envisagent pas, pour l'instant, d'aller au-delà dans ce type d'action. Malgré l'affaiblissement de leur capacité contractuelle dans la négociation collective, que ce soit au niveau interprofessionnel du fait de l'intransigeance gouvernementale ou aux autres niveaux du fait de la réforme, les deux grandes organisations syndicales continuent de miser, comme dans la dernière décennie, sur la stratégie de dialogue social avec le patronat pour défendre les intérêts des salariés dans la crise économique.

1. Le plan prévoit la réduction des dépenses publiques de 65 milliards d'euros sur deux ans. Pour les fonctionnaires, cela se traduira par une augmentation des heures travaillées et des primes de Noël équivalent à une baisse d'environ 7 % de leur rémunération.

Une modération salariale appuyée sur des accords liant salaires et résultats de l'entreprise

La signature début 2012 d'un accord national interprofessionnel sur la négociation collective pour 2012, 2013, 2014, qui définit les orientations des négociations salariales des autres niveaux dans les trois années à venir, marque la volonté des acteurs syndicaux mais aussi patronaux de maintenir un cadre national et sectoriel pour les relations contractuelles. Cependant, l'accord, en rupture avec les pratiques antérieures liant augmentation de salaire et inflation, concède des pertes de pouvoir d'achat pour 2012 et appuie la modération salariale pour les années suivantes sur les résultats de l'entreprise. Les négociations de branche qui se sont développées en application de cet accord sont plus diversifiées que précédemment : certaines se contentent de conditionner l'évolution des salaires à une norme générale et collective comme la croissance du PIB ; d'autres vont plus loin dans la flexibilisation en introduisant une référence aux résultats des entreprises, voire d'un établissement.

On trouve d'abord des secteurs dont les négociateurs affichent leur volonté de ne pas profiter des possibilités offertes par la réforme du marché du travail. C'est ouvertement l'orientation du patronat de la métallurgie qui défend le rôle de la négociation de branche, y compris dans la recherche d'une plus grande flexibilité des conditions de travail¹. La fédération patronale Confemetal a ainsi signé en juin 2012 avec les fédérations syndicales du secteur une déclaration réaffirmant sa

préférence pour les marges de manœuvre ouvertes par les accords de branche et soulignant surtout l'importance des accords d'entreprise par rapport aux décisions unilatérales des employeurs, imposées sans les représentants du personnel. Il s'agit là d'un positionnement traditionnel de l'organisation patronale qu'elle poursuit malgré les nouvelles possibilités légales.

Le patronat des industries chimiques est sur la même ligne. La convention pour 2012-2014 signée en janvier 2013 garde la primauté de la branche pour fixer des contenus minimaux en matière de salaires, de temps de travail ou de classifications professionnelles et reconnaît la nécessité d'un accord préalable avec les représentants du personnel dans l'entreprise pour modifier les conditions de travail à ce niveau. Pour autant, cet accord est plus limitatif en matière de salaire que celui de la métallurgie. Le texte prévoit le gel des salaires pour 2013 et, pour 2014, une modeste augmentation de 0,2 à 0,4 % en fonction de l'évolution du PIB. Alors que le précédent accord 2011-2012 n'avait pas été signé par l'UGT, celui de 2012 marque le retour de l'unité syndicale, celle-ci paraissant indispensable « pour récupérer notre capacité d'action face aux effets de la nouvelle législation du travail » (Secrétaire général de la fédération Fitag-UGT²).

Dans un contexte économique beaucoup plus difficile, les organisations syndicales et patronales des caisses d'épargne ont signé en février 2012 une convention collective pour la période 2012-2014. Le secteur est en plein bouleversement du

1. La métallurgie est l'un des secteurs d'activité à ne pas avoir de convention collective de branche et à être régi aux niveaux inférieurs par 11 conventions sous-sectorielles, par des conventions collectives provinciales (51 couvrant 80 % des salariés) et par des conventions dans les grandes entreprises.

2. Cité par *Planet Labor* (n° 130022, 11 janvier 2013).

fait de la crise bancaire espagnole et de la réforme financière qui affecte la structure juridique des entités du secteur. L'organisation patronale s'engage à en absorber l'impact sur les effectifs au travers de préretraites et de départs volontaires. En matière salariale, c'est aussi l'évolution de l'économie qui fait référence. Les augmentations salariales prévues pour 2013 vont de 1 à 1,25 % selon que le PIB croît entre 0 et plus d'1,5 %. Le même mécanisme est mis en place pour 2014.

Dans d'autres secteurs au contraire, les fédérations patronales cherchent à utiliser au maximum les marges de flexibilité que donne la nouvelle législation. Dans le secteur de la grande distribution, la division syndicale donne à l'association patronale, ANGED, des leviers supplémentaires. Ce secteur, qui emploie 230 000 salariés, a perdu depuis le début de la crise 40 000 emplois, essentiellement temporaires. Au début de 2012, les deux organisations syndicales majoritaires dans le secteur, la fédération indépendante des travailleurs du commerce (FETICO) et le syndicat autonome du Corte Ingles (FAGSA), malgré l'opposition totale des CCOO et de l'UGT, ont accepté de signer un accord qui, en échange de la garantie du maintien de l'emploi, prévoit le gel des salaires jusqu'en 2013, une augmentation de la durée du travail annuelle sans compensation salariale et la fin des majorations de rémunération pour le travail des dimanches et jours fériés. Patronat et syndicats s'engagent à étudier l'évolution salariale si les ventes remontent à leur niveau de 2010. La disposition la plus controversée par les non-signataires est que les clauses de « décrochage » sont rendues possibles dès qu'un magasin connaît une baisse des ventes de 25 % durant trois ans, même si l'entreprise dans son ensemble maintient ou augmente ses ventes. Pour les CCOO et

l'UGT, cette clause ouvre la porte à une application à la carte de la convention collective. La bonne volonté des syndicats signataires n'a pas été récompensée car l'organisation patronale tente de pousser l'avantage depuis le début de 2013. Elle propose d'allonger encore le temps de travail annuel de sept jours et de supprimer les primes d'ancienneté. La formule pour déterminer les augmentations salariales les lie encore plus directement aux baisses des ventes, ce qui pourrait se traduire par des baisses de salaires, déjà très bas dans ce secteur, de 2 à 5 %. Cette fois, le syndicat majoritaire, FETICO, affirme son rejet absolu de ces propositions mais les syndicats se retrouvent dans une situation déséquilibrée dans la négociation encore en cours.

Les évolutions récentes de la négociation de branche montrent que les nouvelles règles de la négociation collective ne se traduisent pas toujours par une régression des droits des salariés mais les employeurs se retrouvent en situation de force pour imposer leur choix de maintenir ou non un encadrement négocié sectoriel ou d'entreprise. Le bilan est, en tout cas, une plus grande fragmentation des conditions de travail et d'emploi selon les secteurs, fragmentation encore plus accentuée si l'on regarde le niveau des entreprises.

**Un patronat qui négocie la flexibilité :
les pactes de compétitivité
dans le secteur de l'automobile**

Le secteur de l'automobile représente 300 000 emplois directs et indirects et un peu plus de 10 % du PIB. Il a été durement touché par la crise et a perdu 120 000 emplois depuis 2008 : les entreprises du secteur ont réalisé de durs ajustements de leurs effectifs pour faire face

à la baisse des ventes. C'est pourtant l'un des rares secteurs de l'économie espagnole à embaucher de nouveau. La situation des principaux constructeurs s'est progressivement rétablie et ils renforcent désormais leurs activités en Espagne : PSA investit dans son usine de Vigo, Ford transfère un site de Belgique dans la région de Valence, Nissan développe un nouveau modèle de fourgonnette électrique à Barcelone... Ces bonnes nouvelles sont cependant toujours conditionnées par les directions à la mise en place de plans de compétitivité, les exigences en termes de rentabilité se traduisant par l'acceptation de nouvelles formes de flexibilité par les salariés. Cette politique de gestion de négociation de la compétitivité est antérieure à la réforme du marché du travail mais celle-ci en a modifié les conditions.

L'accord de compétitivité chez Nissan

L'entreprise Nissan a ouvert la marche en 2010. Les 2 900 salariés de Barcelone, répartis sur deux sites, celui de zona franca qui compte 2 700 salariés et celui de Montcada qui n'en compte que 200, ont depuis trois ans déjà compris qu'ils devaient accepter des sacrifices s'ils voulaient espérer maintenir leur emploi. En janvier 2010, ils ont participé à 93 % au référendum organisé par la direction et voté à 70 % en faveur des mesures de réduction des coûts salariaux. La proposition patronale, préalablement négociée avec le comité d'entreprise, était soutenue par l'Union syndicale ouvrière de Catalogne (Sigen-USOC, nationaliste), syndicat majoritaire, et par l'UGT, mais rejetée par les CCOO et la confédération générale du travail (CGT). Les salariés de Nissan ont ainsi accepté un gel des

salaires jusqu'en 2014, une hausse du temps de travail sans contrepartie salariale et une plus grande flexibilité dans l'aménagement du temps de travail¹. La contrepartie était en fait la promesse, tenue par le constructeur japonais, d'octroyer au site de zona franca la fabrication de son nouveau modèle de pick-up. Au cours de l'année 2010, deux autres sites espagnols du constructeur, Avila (500 salariés en Castille) et Nôain (170 salariés en Navarre) ont aussi mis en place des plans de viabilité prévoyant dans leur cas des licenciements en plus d'une modération salariale et d'une plus grande flexibilité. La même tactique, maniant la carotte et le bâton, vient de permettre à la direction de Nissan de conclure un nouvel accord social, avec à la clef la fabrication d'un nouveau véhicule sur le site de Barcelone ainsi que la création de 1 000 emplois directs. Devant les résistances syndicales à ses propositions initiales, la multinationale a annoncé, le 18 janvier, qu'elle écartait le site espagnol pour la nouvelle production. Le bras de fer s'est conclu en faveur de la direction, les syndicats CCOO et UGT se sont joints à Sigen-USOC pour signer le plan de compétitivité, seule la CGT s'y refusant. La principale innovation de l'accord est la création d'une échelle de salaires différente pour les nouveaux embauchés qui seront recrutés avec des salaires de 35 % inférieurs à ceux actuels, l'écart se réduisant au bout de cinq ans d'ancienneté à 20 %. Les syndicats ont cependant obtenu une garantie d'emploi pour les salariés en place, désormais plus « chers » que ceux qui seront recrutés. Une commission est créée pour suivre le respect de cette clause. Le plan alourdit

1. Notamment au travers de l'établissement de 15 samedis ouvrés annuels (dont 12 obligatoires) et un volant de 40 heures de flexibilité par salarié (dont 32 obligatoires).

par ailleurs les efforts déjà consentis en 2010 : une augmentation du temps de travail annuel de deux jours ¹ et la réduction des temps de pause de sept minutes. En matière de conditions de travail, les syndicats ont aussi arraché que l'augmentation du rythme sur les lignes de production soit soumise à la consultation préalable du comité d'entreprise.

Une évolution salariale liée aux résultats de l'entreprise : l'accord Seat

Après l'accord de 2010 chez Nissan, les autres constructeurs ont vite emboîté le pas. La direction de Seat (groupe Volkswagen) et le syndicat UGT, majoritaire au sein de l'entreprise, ont conclu en février 2012 un accord de principe sur la nouvelle convention collective d'entreprise 2011-2015, qui prévoit pour la première fois l'introduction d'une variation salariale en fonction des résultats de l'entreprise. Les autres forces syndicales au sein de l'entreprise, les CCOO et la CGT, ont refusé d'y adhérer, estimant qu'il ouvrait la porte à une flexibilité sans contrôle par les représentants du personnel. A côté d'une augmentation annuelle des salaires à hauteur de l'inflation, l'accord établit une hausse additionnelle liée aux résultats de l'entreprise. Lorsque ceux-ci sont négatifs, comme c'est le cas aujourd'hui, les rémunérations n'augmenteront qu'en fonction de l'amélioration des résultats réalisés sur les prévisions. Lorsque les résultats seront positifs, une prime extraordinaire d'un montant maximum de 500 euros sera de plus répartie selon des critères de résultat (30 %), de productivité (30 %) et de qualité du

travail (40 %). Une prime de 250 euros est d'ores et déjà versée à chaque salarié pour la signature définitive de l'accord. Seat est la première entreprise du secteur à lier directement une partie du salaire aux résultats opérationnels de l'entreprise et à la productivité individuelle des salariés ². La négociation a permis aux organisations syndicales d'améliorer le dispositif initial. Ainsi, la direction a renoncé à son projet de revoir la répartition des congés payés en limitant les congés d'été à trois semaines d'affilée au lieu des quatre en usage actuellement, afin de pouvoir déplacer la quatrième semaine en fonction de la demande. L'accord flexibilise en revanche l'aménagement du temps de travail sur l'année, permettant au site de production de Martorelli, près de Barcelone, d'augmenter sa capacité de production au moment du lancement de nouveaux modèles.

Sur son site de Vigo (Galice), PSA conditionne aussi ses investissements à la signature d'un accord de compétitivité. La direction aurait pu s'appuyer sur le nouvel article 41 du statut des travailleurs, qui permet aux entreprises de faire valoir des raisons économiques, techniques ou organisationnelles pour procéder à des modifications substantielles des conditions de travail individuelles ou collectives en matière de durée et d'aménagement du temps de travail et des rémunérations. Elle a préféré négocier et, en mai 2012, les organisations syndicales l'ont accepté. L'accord signé par les CCOO, l'UGT et le syndicat indépendant des travailleurs de PSA (SIT), mais que le syndicat nationaliste galicien (CIG) a

1. Ce sont dorénavant 15 samedis obligatoires et non plus 12 qui seront travaillés.

2. Un dispositif similaire existe depuis 2010 au sein de la maison mère allemande. Un pacte de sécurité de l'emploi, signé entre la direction de Volkswagen et l'IG Metall, a introduit une composante salariale variable liée aux performances individuelles et à des engagements annuels de productivité par site.

refusé de signer, améliore sensiblement le projet initial de travail du samedi en le limitant au personnel volontaire et surtout en compensant par une majoration de 25 % les heures travaillées.

Des compensations à la flexibilité : l'accord Renault

Enfin, la direction de Renault et les trois syndicats majoritaires, les CCOO, l'UGT et la confédération des cadres (CCP), ont conclu un accord fin novembre 2012 sur un pacte social qui accompagnera le futur plan industriel de l'entreprise pour ses sites espagnols. Comme chez les autres constructeurs, cet accord vise à améliorer la compétitivité au travers d'une augmentation du temps de travail annuel et d'un resserrement des coûts salariaux, notamment en créant une nouvelle catégorie de rémunération pour les embauchés. Il a été présenté comme essentiel par la direction pour permettre aux sites espagnols d'être concurrentiels face aux usines de Roumanie ou de Turquie, au moment où le constructeur français doit décider de l'implantation de ses nouveaux projets. Le plan a une durée de trois ans (janvier 2014 à décembre 2016). L'obtention de nouvelles charges de travail permettrait de créer 1 300 emplois. L'accord a été rejeté par les syndicats minoritaires CGT et Trabajadores Unidos (TU), qui dénoncent une opération de chantage de la direction. L'accord inclut en contrepartie toute une série d'améliorations des avantages sociaux, dont l'introduction d'un chèque garderie de 50 euros par mois, une hausse de la prime pour les enfants en âge d'être scolarisés... La négociation a été dure car les propositions de départ de la direction étaient beaucoup plus défavorables aux

salariés. Un certain nombre de compensations ont ainsi été obtenues pour limiter les effets des nécessités de flexibilité de la production sur la vie personnelle des salariés, comme par exemple le recours uniquement à des volontaires.

Dans l'ensemble de ces entreprises, le positionnement des syndicats est difficile. Ils sont divisés face aux plans de compétitivité qui leur sont proposés sans que le rattachement à telle ou telle confédération ne différencie des stratégies. Les équipes syndicales paraissent bien seules sur le terrain face aux politiques managériales. Le rapport de force est d'autant plus difficile à établir qu'à l'instar de la situation française, les salariés espagnols sont peu syndiqués, les syndicats faibles dans les entreprises et leur représentativité à ce niveau basée sur les résultats électoraux. On constate plutôt, dans les élections des comités d'entreprise, que les salariés confortent les syndicats soutenant les pactes salariaux de compétitivité. Ainsi chez Nissan, l'USOC et l'UGT ont gagné des sièges dans tous les sites au détriment des autres organisations. Les syndicats sont contraints, et conscients de l'être, d'accepter une dégradation des conditions de travail des salariés en échange du maintien de leur emploi : « Lorsque nous sommes en compétition avec des usines du monde entier, nous avons le choix entre nous adapter ou nous faire marginaliser » (secrétaire général de l'UGT Nissan Avila ¹). Les salariés se retrouvent encore plus sans défense dans les situations où l'emploi est directement menacé, ce qui n'est pas le cas dans le secteur automobile.

1. Cité par *El País*.

Conflits et négociations sur les suppressions d'effectifs

Dans le secteur bancaire, l'industrie textile et de nombreux autres secteurs d'activité, les plans de suppressions d'effectifs se succèdent. A cette occasion, les négociations sont particulièrement tendues et de nombreux conflits éclatent : les salariés de la banque galicienne NovaGalicia banco, par exemple, ont fait grève le 6 février contre les 2 500 licenciements programmés (30 % de l'effectif total), première grève depuis les années 1990 dans ce secteur. Dans certains cas, la menace d'une grève suffit à faire évoluer les projets de restructuration des entreprises mais pas à les leur faire abandonner. Le mouvement de lutte d'entreprise le plus médiatisé en ce début d'année 2013 est celui d'Iberia.

La direction de la compagnie aérienne a annoncé en novembre 2012 son intention de supprimer 4 500 postes, soit 25 % de l'effectif ainsi que de baisser les salaires de 25 à 35 %. Le délai pour trouver un accord sur le plan de restructuration a été fixé au 31 janvier 2013. En l'absence de consensus, la direction a menacé d'appliquer des mesures unilatérales plus dures. Unies, l'ensemble des organisations syndicales présentes dans l'entreprise ¹, craignant le démantèlement de l'ancienne compagnie publique espagnole, absorbée en 2010 par British Airways, ont appelé à une grève de six jours juste avant les fêtes de fin d'année. Face à cette menace, la direction d'Iberia a accepté de ne plus faire du nombre de licenciements une condition préalable et de rechercher avec les représentants du

personnel des solutions pour éviter les licenciements secs. Dans le même temps, les syndicats ont abandonné la perspective de la grève et accepté d'avoir recours au Service inter-confédéral d'intermédiation et d'arbitrage (SIMA) qui a nommé un médiateur pour encadrer la négociation sur un plan de viabilité 2013-2017.

La direction d'Iberia n'a pas été suivie par sa maison mère, la *holding* IAG née de la fusion avec British Airways, et a finalement présenté quasiment le même plan à l'issue du processus de médiation, ramenant cependant le nombre de licenciements à 3 000. Les organisations syndicales étaient pourtant prêtes à accepter un effort salarial de 20 % jusqu'en 2015 ainsi que la suppression de 2 700 postes sans licenciements secs au travers de préretraites et de départs volontaires. En contrepartie, la proposition syndicale demandait à la direction d'investir dans la rénovation de la flotte. Face à ce blocage, les syndicats ont appelé à une grève de 10 jours échelonnés du 4 au 8 mars, puis du 18 au 22 mars. La rupture totale des négociations entre direction et syndicats a convaincu le gouvernement, encore propriétaire de 15 % des actions d'IAG, d'imposer à nouveau l'intervention d'un médiateur extérieur qui a finalement amené les parties à un consensus sur un plan de viabilité. Le plan, validé début mars par les organisations syndicales et par la maison mère d'Iberia, prévoit 3 140 licenciements, la plupart par le biais de préretraites financées par l'entreprise sur les mêmes bases que celles prévues dans le précédent plan social très favorable de 2001. L'accord prévoit également des réductions de salaires pour les

1. Il s'agit des CCOO, de l'UGT et de trois syndicats catégoriels : l'Association syndicale espagnole des techniciens de maintenance aéronautique (ASETMA), SITCPLA et CTA-Vuelo, deux syndicats affiliant les personnels navigants. Le SEPLA (syndicat de pilotes) a soutenu le mouvement.

salariés restants : 14 % pour les pilotes et le personnel navigant, 7 % pour le personnel au sol – le gel de plusieurs compléments de salaires et la suppression de la prime de bénéfice. En contrepartie, la direction d'Iberia s'engage à garantir la viabilité de l'entreprise et le maintien de son importance commerciale.

Conclusion

La réforme de la législation du travail a indéniablement déséquilibré les rapports entre les directions d'entreprise et les salariés. Les syndicats se retrouvent dans une position fragilisée qui les pousse à accepter des baisses de salaires supérieures à celles négociées dans d'autres pays européens et des conditions de travail dégradées. Dans un pays où l'implantation syndicale est faible dans l'entreprise, les représentants du personnel sont soumis, à ce niveau, aux aléas du corporatisme d'entreprise. Le soutien des salariés aux syndicats qui s'engagent dans des négociations de maintien de l'emploi illustre les difficultés pour les représentants d'entreprise de résister au chantage et aux pressions des directions. Ceux-ci intériorisent qu'il est nécessaire que les salariés ajustent à la baisse leurs

conditions de travail pour maintenir leurs emplois. Et il est vrai que, dans certaines entreprises, le recours à la flexibilisation a permis d'éviter des licenciements, voire de favoriser des embauches comme dans l'automobile.

L'autre volet de la réforme de la négociation collective donne des marges de manœuvre plus importantes aux pouvoirs décisionnaires des employeurs. Ce sont les petites entreprises qui devraient avoir le plus recours à ce mode de flexibilisation, laissant les salariés concernés à la merci des décisions managériales. Cette flexibilité extrême, couplée à la réduction du coût des licenciements, explique qu'un des premiers effets constatés de la réforme du marché du travail a été l'accroissement du chômage.

Sources :

Artus P. (2012), « Reconquête de sa compétitivité par l'Espagne : quels effets ? », *Flash Natixis*, n° 764, 8 novembre.

Lago Peñas J. M. (2013), « Un análisis cuantificado de los efectos de la reforma laboral sobre el empleo », Fundación Primero de Mayo, coll. Estudios, n° 61, Madrid, janvier.

Vincent C. (2012), « Une réforme de plus pour flexibiliser le marché du travail espagnol », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 135, mars, p. 3-8.