

## Espagne

### Emploi et durée du travail : le dialogue social à la croisée des chemins

*Catherine Vincent*

**L**es négociations sur le travail à temps partiel, entamées en juin 1998 entre l'Etat et les organisations syndicales et patronales ont abouti, le 13 novembre dernier à la signature d'un accord entre les syndicats, UGT et CCOO, et le ministre du Travail espagnol. L'organisation patronale, la CEOE, a refusé d'adhérer à cet accord, réitérant ainsi la position adoptée à propos du pacte de Tolède sur les retraites. Cette signature confirme la vitalité de la voie contractuelle en matière d'emploi, amorcée en avril 1997 avec la conclusion de l'accord interconfédéral sur la stabilité de l'emploi.

Après une période initiée en 1988 de blocage des relations sociales au niveau national qui a obligé le gouvernement socialiste de l'époque à utiliser unilatéralement la voie législative pour réformer le marché du travail, la fin des années 90 a été marquée par le retour du dialogue social entre partenaires sociaux. Les négociations n'ont plus cette fois pour objectif des compromis globaux en matière de politique économique, comme ce fut le cas dans les années 80, mais des avancées concrètes sur un champ et des contenus plus circonscrits, principalement en matière de lutte contre le chômage. La lutte

contre la précarité et la réduction du temps de travail sont devenues les thèmes privilégiés des négociations, au niveau interprofessionnel bien sûr, mais également au niveau des branches, des communautés autonomes ou des entreprises.

Cependant, la conclusion de cet accord ne doit pas cacher les éléments qui menacent un dialogue social encore fragile. D'une part, le refus actuel du patronat de s'associer à ce processus hypothèque les effets réels des mesures adoptées en termes de créations d'emplois. D'autre part, la détérioration des relations entre l'UGT et les CCOO, constatée depuis plusieurs mois, entame la crédibilité des positions syndicales dans les négociations. Pour l'heure, les tensions au sommet n'ont pas empêché une mobilisation unitaire des syndicats contre la politique fiscale du gouvernement, ni remis en cause l'unité d'action pratiquée de longue date par la base dans les entreprises et dans les branches.

#### **Un accord pour développer l'emploi stable à temps partiel**

Un certain consensus existe désormais en Espagne pour désigner la précarité de l'emploi comme l'une des causes du

## ESPAGNE

haut niveau de chômage espagnol. Les éléments de flexibilité introduits par la réforme du marché du travail de 1994, aussi bien par le biais d'un aménagement négocié du temps de travail que par celui des contrats précaires, ont profondément dégradé les conditions d'emploi et de travail des salariés sans améliorer la situation du marché du travail. 35 % des salariés espagnols occupaient un emploi précaire en 1996 et, si le contrat à durée indéterminée reste la norme d'emploi dominante, les contrats précaires étaient en passe de devenir la principale modalité de recrutement (96 % des huit millions de contrats enregistrés par l'INEM, Institut national de l'emploi, toujours en 1996). L'accord de 1997 sur la stabilité de l'emploi et les incitations financières dont l'Etat a assorti le recours aux nouveaux contrats à durée indéterminée n'ont pour l'instant que faiblement infléchi la tendance. Le taux de précarité a diminué de 0,8 % en 1997 pour atteindre 32,8 % fin 1998.

En revanche, le travail à temps partiel est peu développé en Espagne. En 1998, il concerne 8,1 % des salariés (17,2 % des femmes). Au travers de l'accord qui vient d'être signé, le gouvernement et les organisations syndicales expriment leur volonté commune de faire de la promotion du contrat à temps partiel stable, c'est-à-dire à durée indéterminée, un moyen de lutte contre le chômage. En effet, ces contrats stables n'ont représenté que 6 % du total des contrats à temps partiel conclus en août 1998. Par ailleurs, l'accord s'inscrit dans le prolongement des compromis mis en place par l'accord sur la stabilité de l'emploi, par le pacte de Tolède en ce qui concerne la couverture sociale du travail à temps partiel mais aussi dans le cadre de la transcription de

la directive européenne sur le temps partiel. L'accord, difficilement obtenu après une cinquantaine de réunions, va cependant au-delà des directives européennes. Il revient également sur l'économie du recours au temps partiel instaurée par la réforme du marché du travail de 1994. En supprimant la définition du temps partiel en référence au temps plein, cette dernière avait fait de ce contrat une entité juridique propre dotée d'une grande flexibilité. L'accord de novembre 1998 redresse cette situation. Il a pour effet juridique essentiel de réaligner le contrat à temps partiel sur le contrat à temps plein. Les principales règles régissant le nouveau contrat à temps partiel sont les suivantes :

- le contrat de travail à temps partiel correspond aux contrats conclus pour une durée inférieure à 77 % de la durée du travail conventionnelle ou, à défaut, légale ;

- le contrat doit mentionner le nombre d'heures de travail ordinaires et leur répartition ;

- les heures complémentaires, c'est-à-dire celles effectuées au-delà de l'horaire à temps partiel et jusqu'à la durée correspondant à un temps plein, ne seront possibles que dans le cadre des contrats permanents à temps partiel, avec l'accord explicite du salarié qui devra connaître sept jours à l'avance le moment où il devra effectuer ces heures. Le nombre de ces heures ne pourra dépasser 15 % de la durée du travail ordinaire, maximum qui peut être porté à 30 % par les conventions collectives. Les heures complémentaires ouvriront aux mêmes droits au regard de la protection sociale que les heures ordinaires ;

- les droits en matière de protection sociale seront les mêmes pour les salariés à temps partiel et à temps plein ;

– le départ en retraite avec une pension des travailleurs à temps partiel sera possible au bout de 21 années de cotisations seulement contre 30 pour les autres salariés ;

– enfin, le salarié qui souhaite passer d'un contrat à temps partiel à un contrat à temps complet et vice-versa bénéficiera d'une priorité pour occuper les postes vacants.

Pour la CEOE, le nouveau contrat ainsi mis en place est d'une rigidité excessive notamment pour ce qui concerne la répartition des horaires de travail et le recours aux heures complémentaires. Pour les organisations syndicales, son but est de réduire la précarité tout en favorisant le développement du temps partiel. Cependant, l'apport en termes de créations d'emploi ne leur semble pas suffisant, ce qui nécessite un programme plus ambitieux de la part du gouvernement.

**Des syndicats unitaires, mobilisés  
contre la politique d'emploi  
du gouvernement...**

Le travail à temps partiel n'est que l'un des trois grands thèmes de négociation tripartites ouvertes au printemps dernier. Les deux autres portent sur les incitations financières à l'embauche et la lutte contre le chômage de longue durée. Sur ces deux terrains, ainsi que sur celui de la réduction du temps de travail, les organisations syndicales demeurent sans réponse du gouvernement et du patronat. La CEOE maintient son opposition de principe à toute réduction généralisée du temps de travail, même si, dans certaines entreprises comme Ford ou Deutsche Bank (*cf. infra*) des accords ont pu être conclus programmant une telle réduction. Le gouvernement quant à lui se limite à attendre les négociations par secteurs et

dans chaque entreprise et rejette l'idée d'une loi sur les 35 heures.

La réforme fiscale complexe envisagée par le gouvernement de José Maria Aznar a pour objectif essentiel une réduction de l'impôt sur le revenu et donc des recettes fiscales. Une compensation est attendue de l'amélioration de la situation économique mais aussi d'une réduction des dépenses sociales. Les organisations syndicales s'opposent fermement à cette solution et réclament, au contraire, une meilleure indemnisation des chômeurs de longue durée indispensable dans un pays où le taux de couverture est un des plus bas de l'Union européenne. Malgré de nombreuses dissensions, l'UGT et les CCOO ont réussi à construire une mobilisation unitaire contre cette réforme fiscale et pour les 35 heures. D'importantes manifestations se sont déroulées dans toutes les grandes villes espagnoles le 3 décembre 1998. Leur réussite confirme le sursaut de mobilisation des salariés sur ces thèmes déjà constaté lors des manifestations du Premier mai qui ont réuni en 1998 deux fois plus de manifestants que les années précédentes.

**... mais divisées sur la conduite à tenir  
dans l'avenir**

Malgré cela, les positions des deux principales organisations divergent quant à la conduite à tenir à la fois pour maintenir la mobilisation contre la réforme fiscale mais aussi dans le cadre du processus de négociation engagé avec le gouvernement. La stratégie à suivre pour obtenir une réduction du temps de travail est aussi une source de dissensions : les Commissions ouvrières privilégient un passage négocié aux 35 heures, seul à même d'éviter qu'une intensification du travail ou un recours aux heures supplémentaires n'annule les effets positifs at-

## ESPAGNE

tendus sur l'emploi ; l'UGT, depuis son dernier congrès de mars 1998, a fait de l'adoption d'une loi d'incitation aux 35 heures sa priorité.

Pour cette dernière organisation, l'accord sur le temps partiel clôt le processus de négociation engagé avec le gouvernement tant que celui-ci ne sera pas revenu sur le projet de loi de finance. De ce fait, ses représentants ne participent plus depuis novembre aux réunions bipartites gouvernement-syndicat. A l'opposé, les Commissions ouvrières pensent mener de front des actions négociées en faveur de l'emploi dans les entreprises et au niveau national (avec le gouvernement), et la lutte contre ce même gouvernement en matière fiscale et de protection contre le chômage. La participation des CCOO à la poursuite du processus de négociation a en tout cas conduit à la conclusion d'un accord gouvernement-CCOO – ce qui constitue en soi une première dans l'histoire récente des relations sociales espagnoles – accord qui porte sur la lutte contre les abus du recours aux contrats précaires et sur des incitations financières à la stabilité de l'emploi. L'essentiel du contenu de l'accord consiste en un double dispositif de majorations des cotisations chômage sur les contrats précaires et d'exonérations pour les contrats stables. Côté majorations, il prévoit surtout :

- + 0,5 % de cotisation chômage sur les contrats à durée déterminée ;
- + 1,5 % sur les contrats de travail temporaires ;
- + 1,5 % sur les contrats à temps partiels s'ils sont conclus pour une durée déterminée.

Côté incitations, il prévoit la prolongation des incitations adoptées à la suite de l'accord sur la stabilité de l'emploi ainsi que la réduction de 25 à 40 % – le

montant reste à fixer – des cotisations sociales sur les contrats permanents à temps partiel.

L'organisation patronale s'est, comme l'on pouvait s'y attendre, élevée violemment contre cette hausse des charges sociales. La dénonciation de l'accord par l'UGT, fondée sur son opposition à ce que l'Etat fasse "cadeau de 300 000 millions de pesetas aux entreprises", est plus surprenante dans la mesure où le principe d'une incitation financière en contrepartie de la création d'emplois stables était un des fondements de l'accord de 1997, compromis accepté à l'époque par l'UGT.

Les tensions entre les deux centrales syndicales ne restent pas cantonnées au niveau confédéral. Des conflits plus ou moins ouverts ont également éclaté en 1998 entre fédérations de branche ou dans les entreprises. La question des horaires de travail dans le secteur des banques est ainsi l'objet d'une bataille entre l'UGT et les CCOO exacerbée par l'approche des élections syndicales dans ce secteur et de la renégociation de la convention collective. La signature d'un accord entre la direction de la Deutsche Bank (2 400 salariés) et les Commissions ouvrières le 6 novembre dernier a mis le feu aux poudres. L'accord prévoit l'ouverture au public en semaine jusqu'à 17 heures, au lieu de 15 heures actuellement dans le secteur bancaire, en échange de la fermeture le samedi matin et de la transformation des contrats à durée déterminée de plus de 18 mois en contrats permanents. Le nouvel horaire correspond à une baisse de la durée hebdomadaire de travail d'environ 37 à 36 heures. L'UGT a refusé de signer cet accord qui, pour elle, ne crée pas d'emploi et instaure une concurrence déloyale avec le reste du secteur. Un recours a été déposé contre cet

accord par la fédération ugétiste des banques qui, d'une manière générale, s'oppose à l'ouverture l'après-midi dans ce secteur.

Un développement malgré tout unitaire de la négociation collective

Ces conflits ponctuels ne doivent cependant pas faire perdre de vue l'important processus de négociation qui s'est développé à tous les niveaux – sectoriel, régional et d'entreprise – depuis 1997. Ce dynamisme contractuel est assez nouveau en Espagne où le système des relations professionnelles avait été jusque là marqué par une forte centralisation des négociations et une relative faiblesse du tissu conventionnel. Le contenu des accords s'est également modifié délaissant quelque peu le terrain classique des négociations salariales pour évoluer dans deux directions :

– des tentatives pour élaborer des règles plus rigoureuses pour les contrats précaires (limitation de la durée des contrats ou des motifs de recours, utilisation de contrats à durée déterminée plutôt que temporaires...);

– la transformation de contrats précaires en contrats stables, le plus souvent dans le cadre des incitations financières légales.

Ainsi, d'importants accords ont été signés dans la chimie, dans la construction et le textile-confection. Dans le secteur de la métallurgie, le nouvel accord se contente d'énumérer les niveaux de négociation compétents en fonction du thème négocié.

La lutte contre la précarisation est aussi un thème de plus en plus fréquent des négociations d'entreprise. Les supermarchés Caprabo (5 750 salariés), par exemple, se sont engagés à transformer 1 200 contrats précaires en contrats à

durée indéterminée dans les 3 années à venir. L'accord Ford Espagne, conclu après plusieurs mois de conflits dans l'usine d'Almussafes (Valencia) prévoit, outre de fortes augmentations de salaire et une réduction du temps de travail pour 2001, des transformations d'emplois identiques.

Les dissensions entre l'UGT et les CCOO n'ont pas encore atteint le dynamisme et le caractère unitaire de la négociation collective espagnole. Les causes de cette désunion sont en partie conjoncturelles et liées notamment à l'approche des prochaines élections syndicales générales où l'UGT voudrait reprendre la première place que lui ont ravie les Commissions. Le phénomène de radicalisation que connaît le parti socialiste espagnol depuis qu'il est entré dans l'opposition a certainement une influence sur le durcissement des positions ugétistes. Du côté des CCOO, le départ lors du prochain congrès de leur secrétaire général, Antonio Gutierrez qui ne peut statutairement effectuer plus de trois mandats, pousse la direction à accentuer le cours réformiste qu'elle a adopté lors de son dernier congrès.

Quelles qu'en soient les raisons, la rupture relative de l'unité d'action entre les deux organisations, si elle perdure, aura des incidences réelles sur les relations sociales dans les entreprises et sur le développement du dialogue social. Pour l'heure, le patronat, peu enclin à entrer dans un processus de concertation en matière d'emploi, peut se permettre de rester en dehors des négociations.

**ESPAGNE**