

Fiat est en guerre, dit Sergio Marchionne

Francesco Garibaldo

Pomigliano, située dans la région de la Campanie, frappée de dépression économique, est la deuxième usine Fiat d'Italie par ordre d'importance. Une expérience visant à redéfinir le système italien des relations professionnelles se déroule dans cette usine. Elle a commencé par un accord conçu en fonction de la législation italienne sur les relations professionnelles. Selon Sergio Marchionne, directeur général de Fiat, il s'agit d'une étape nécessaire dans la guerre provoquée par la concurrence mondiale.

La convention de Pomigliano, signée par trois des quatre syndicats des travailleurs de la métallurgie (FIM, UILM et FISMIC), à l'exclusion du plus représentatif (FIOM), a fortement dynamisé le processus, commencé en 2009, de démantèlement du pacte social établi en juillet 1993¹. Le pacte, semblable au système tripartite européen de négociation des revenus, reposait sur un système de négociation bipolaire: d'une part, une convention nationale applicable à chaque secteur assortie d'un plafond pour les augmentations de salaires, défini par le gouvernement et dépendant des conditions macroéconomiques nationales; et, d'autre part, la possibilité de négocier des conventions d'entreprise pour redistribuer les gains de productivité spécifiques de l'entreprise. Le cœur du système était constitué de la convention collective nationale régissant les principales caractéristiques de la relation de travail. La négociation au niveau des entreprises avait seulement pour objet d'affiner les aspects secondaires, et non pas de permettre aux intervenants locaux de s'écarter des clauses de la convention nationale. Le système a été inefficace pour protéger les salaires de l'inflation; de ce fait, au cours des dix dernières années, il y a eu une modification de cinq points dans le ratio des salaires par rapport aux bénéfices dans le PIB.

Un autre système de négociation, remplaçant le système de 1993, a été mis en œuvre en avril 2009. Signé par trois des quatre fédérations syndicales et Confindustria (la fédération des employeurs italienne), cet accord a ouvert la voie à une convention collective distincte dans le secteur de la métallurgie, qui a été signée en octobre 2009. Le nouvel accord sectoriel donnait plus

d'importance à la négociation au niveau des entreprises, au détriment de la convention sectorielle nationale. En outre, il mettait en place une période de trois ans pour tous les aspects de la convention collective sectorielle, alors que les périodes d'application antérieures étaient, pour les conditions salariales, de deux ans et, pour les conditions non salariales, de quatre ans.

Entre-temps, le gouvernement a lancé un livre blanc dans lequel était présenté un nouveau concept pour les politiques sociales. La nouvelle convention pour le secteur de la métallurgie et le livre blanc formaient le cadre d'une réorientation générale du système italien de relations professionnelles et de l'Etat-providence, qui passaient d'un dispositif à deux niveaux centré sur la convention nationale à un nouveau système axé sur le niveau des entreprises, autorisant la négociation de concessions par dérogation à certaines dispositions particulières. Parallèlement, un nouveau système de protection sociale s'est dessiné, fondé sur la dévolution de nombreuses prérogatives publiques au secteur privé.

La CGIL, le principal syndicat italien, n'a pas signé l'accord d'avril 2009 et a continué de favoriser le caractère centralisé de la convention nationale, particulièrement pertinent en Italie où presque 90 pour cent des employés travaillent dans des sociétés comptant moins de 20 employés (et où la négociation au niveau des entreprises donnerait donc des résultats inégaux et imprévisibles). La FIOM-CGIL, le syndicat des travailleurs de la métallurgie, n'a pas signé la convention sectorielle d'octobre 2009. Au lieu de cela, la FIOM a demandé un référendum pour ratifier la nouvelle convention, mais la FIM et l'UILM ne l'ont pas suivie. De ce fait, les employés n'ont pas pu donner leur avis sur la nouvelle convention, signée par deux des trois principaux syndicats – mais pas par le plus gros.

De la lutte des classes à la cohésion du lieu de travail?

Au beau milieu d'une situation très difficile pour la plupart des constructeurs automobiles européens, principalement due à la surcapacité de l'industrie automobile, M. Marchionne a qualifié la nouvelle concurrence mondiale féroce qui agitait le secteur de «guerre» entre les personnes travaillant dans la même

***[Du] point de vue
[de Marchionne], les
capitalistes, les dirigeants
et les employés d'une
même société doivent
lutter, côte à côte, contre
toutes les autres sociétés
pour survivre***

entreprise et celles qui travaillent dans d'autres régions du monde. De ce point de vue, la différence entre les intérêts des travailleurs et ceux des dirigeants/capitalistes, sans même parler de la lutte des classes, est dénuée de pertinence. Les capitalistes, les dirigeants et les employés d'une même société doivent lutter, côte à côte, contre toutes les autres sociétés pour survivre. Bien entendu, en temps de «guerre», certains droits ne peuvent pas être garantis

et les multinationales doivent s'efforcer de normaliser les relations de travail. Lorsqu'un système comme le système italien est moins préparé à la guerre car il est trop rigide et protecteur, il faut le changer.

Par conséquent, le problème est non seulement de conclure des accords avec les syndicats sur la flexibilité et le contrôle des coûts, mais aussi de changer la nature des relations professionnelles; il faut permettre aux dirigeants de réformer la relation de travail. Marchionne a demandé aux travailleurs de subir une dégradation spectaculaire des conditions de travail: l'augmentation de la semaine de travail à quarante-huit heures, la réduction des pauses qui sont passées de deux pauses de vingt minutes à trois pauses de dix minutes, et la pause du déjeuner déplacée à la fin du poste. En plus de ces nouvelles conditions, visant à accroître la productivité, Marchionne a aussi demandé une clause de responsabilité collective et individuelle couvrant toutes les conditions conventionnelles; quasiment chaque employé et chaque syndicat doit accepter toutes les conditions en question sous peine d'être exclu de l'entreprise. Cette clause particulière vise, premièrement, à discipliner totalement la main-d'œuvre et, deuxièmement, à expulser le syndicat des travailleurs de la métallurgie le plus représentatif et le plus combattif de l'usine et apparemment de tout le secteur: si la FIOM devait accepter les nouvelles conditions conventionnelles, elle serait automatiquement privée de droits syndicaux. En outre, au plan individuel, l'accord prohibe toute grève visant à s'opposer à la nouvelle réglementation. Cette nouvelle approche des relations professionnelles a constitué un choc pour le système italien pour beaucoup de raisons.

L'accord prohibe toute grève visant à s'opposer à la nouvelle réglementation [or], selon la constitution italienne, le droit de grève n'est pas un droit syndical mais un droit individuel

Les droits syndicaux attaqués

La principale question formelle soulevée en opposition à la nouvelle approche de Marchionne est que, selon la constitution italienne, le droit de grève n'est pas un droit syndical mais un droit individuel. Par exemple, un groupe d'employés, même minoritaire, peut faire grève pour s'opposer à un accord signé par le syndicat. Un syndicat, en revanche, doit être légitimé par les employés qu'il prétend représenter, ce qui veut dire qu'il ne peut pas imposer de dégradation spectaculaire des droits des travailleurs sans les consulter. Le droit de grève peut être limité par la loi pour préserver l'intérêt général, comme cela se produit dans certains domaines du secteur public (par exemple les hôpitaux et les transports), mais cette discipline ne modifie pas la nature constitutionnelle du droit: les syndicats ne peuvent pas signer un accord qui limite le droit de grève sans le consentement explicite de ses membres.

Une deuxième question se présente: celle de la nature de la convention nationale et de sa relation avec la négociation au niveau des entreprises. Sous sa forme originelle, la convention autorisait des dérogations mineures au niveau de chaque entreprise. Les possibilités de dérogation augmentent dans la version révisée de la convention; néanmoins, ce qui est convenu dans une entreprise donnée ne peut pas être appliqué à l'ensemble du secteur. Etablir une telle dérogation valable pour tout le secteur est manifestement ce que Fiat cherche à faire.

La troisième question est que la convention distincte applicable aux travailleurs de la métallurgie n'a pas légalement remplacé la convention précédente, qui incluait la FIOM, et qui sera formellement valable jusqu'à la fin de 2011. Cela découle du fait que la FIOM n'a pas accepté de remplacer l'ancienne convention. C'est important pour tous les acteurs sociaux car, en Italie, les conventions ont une clause de renouvellement, de sorte que, si une nouvelle convention n'est pas signée par toutes les parties, l'ancienne demeure en vigueur.

Pendant, Fiat a décidé de faire passer en force la nouvelle convention pour l'usine de Pomigliano. Commentant le possible résultat du référendum soumis aux travailleurs, le directeur général de Fiat a ouvertement dit que, en cas de vote négatif, l'investissement que Fiat prévoyait pour relancer l'usine serait annulé.

La convention de Pomigliano a été signée alors que planait cette menace, et il a été demandé aux travailleurs de la ratifier par référendum. La FIOM n'a pas refusé de négocier sur la question de la flexibilité, mais elle a refusé de signer la convention et de cautionner le recours à un référendum dans ce cas précis parce que la convention modifiait les conditions dans lesquelles un droit individuel – le droit de grève – pouvait être exercé. Une telle modification ne peut pas être décidée par les syndicats, encore moins par les employeurs, parce que ce droit ne leur appartient pas. Mais le résultat positif du référendum a été pleinement sanctionné par les autres syndicats car ils craignaient que les employés ne soient licenciés par Fiat. Tous les syndicats et la presse étaient convaincus que le référendum donnerait une victoire écrasante à Marchionne, mais près de 40 pour cent des employés – et la majorité de ceux qui travaillaient sur les chaînes de montage – ont rejeté la convention. Marchionne a réagi avec beaucoup de colère car, même si Fiat avait théoriquement emporté le référendum, la société se retrouvait dans une situation inconfortable: devoir faire fonctionner une usine tout en se heurtant à une sérieuse opposition et à une action collective émanant d'une proportion importante de sa main-d'œuvre.

C'est à cause de ce résultat que Marchionne a décidé de «faire monter les enjeux» et de subordonner tout investissement supplémentaire dans

Pomigliano à un alignement de la convention sectorielle nationale applicable aux travailleurs de la métallurgie sur celle qui avait été adoptée à Pomigliano. Cela nécessiterait de modifier la convention sectorielle nationale avec l'accord de la Confindustria (l'association des employeurs) ainsi que de la FIM et l'UILM. Ce n'est que si cette condition était remplie que Fiat concrétiserait son engagement d'investir. Cela étendrait certaines des concessions les plus choquantes faites à Pomigliano à l'ensemble des travailleurs de la métallurgie, à commencer par la limitation du droit de grève, avec la menace de mesures de rétorsion monétaires et disciplinaires pour chaque employé et pour les syndicats si une grève devait néanmoins se déclencher.

Cet objectif a été atteint en septembre 2010, avec une modification de la convention collective distincte dans le secteur de la métallurgie signée en octobre 2009, étendant les clauses valables pour Pomigliano à l'ensemble du secteur. Comme si cela ne suffisait pas, Fiat a décidé de déplacer la production de produits à plus forte valeur ajoutée de Pomigliano à Tychy en Pologne, tout en transférant un produit à plus faible valeur ajoutée de Tychy à Pomigliano (à savoir, la nouvelle Panda). Cependant, au cas où la direction ne serait pas certaine de pouvoir exercer un strict contrôle sur l'usine, Fiat a décidé d'établir une nouvelle société sur des bases nouvelles, en licenciant tous les employés et en ne réembauchant que ceux qui acceptent sans réserve la nouvelle convention collective.

Il en découle que l'investissement dans Pomigliano demeure incertain, mais que les travailleurs de la métallurgie ont sans aucun doute vu leurs droits spectaculairement réduits et leur solidarité s'effriter.

Note

¹ Voir <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/1998/03/feature/it9803223f.htm>.

Francesco Garibaldo est sociologue spécialisé dans l'industrie et ancien directeur de l'Institut du travail (IPL) ainsi que de l'Institut de recherche économique et sociale (IRES-CGIL) à la CGIL, la plus grosse confédération syndicale d'Italie. Pour de plus amples renseignements, prière de consulter: <http://web.me.com/garibaldof/Sito>.