Italie : permanence et impasse de la modération salariale

Udo REHFELDT

En Italie, la modération salariale est initialement le résultat d'un choix stratégique syndical dont les racines remontent à la fin des années 1970. Il était destiné à contribuer, par un « sacrifice » salarial, au rétablissement de la compétitivité et au développement de la base productive de l'économie italienne, tout en revendiquant une politique de réformes structurelles qualitatives en faveur des salariés.

Le présent article commence par présenter les éléments de ce tournant stratégique qui aboutit, après de forts conflits internes au mouvement syndical et des affrontements avec les acteurs publics et patronaux, à la construction d'un système articulé de négociation collective fixé par un accord tripartite en 1993 (I).

Dans la deuxième partie, nous montrerons que, si cette stratégie a d'abord été couronnée de succès puisqu'elle a permis à l'Italie de rejoindre la zone euro, elle s'est traduite à long terme par des effets macroéconomiques négatifs. Les sacrifices salariaux ont pesé sur la demande intérieure et ont contribué à freiner la croissance. L'équilibre extérieur s'est de nouveau détérioré, cette fois-ci par une perte de la compétitivité hors-coût, et les progrès de productivité se sont ralentis. Les choix des employeurs, visant à obtenir des avantages compétitifs uniquement par une diminution des coûts, et une politique fiscale gouvernementale qui favorise les hauts revenus ont fini par conduire l'Italie dans une crise financière et budgétaire (II).

Dans la dernière partie, nous montrerons comment le gouvernement espère surmonter la crise budgétaire par une nouvelle politique d'austérité salariale et par des dérogations au système de négociation collective (III). Ses effets dépressifs risquent maintenant, à leur tour, d'entraîner l'Italie dans la spirale de la récession qui s'est ouverte en Europe.

I. Négociation collective salariale et stratégies syndicales

Une décennie de forte conflictualité, de l'« automne chaud » (1969-70) aux revers du début des années 1980, débouche sur le renforcement de l'automaticité d'une échelle mobile des salaires qui sera finalement abolie en 1992. Elle cédera elle-même la place à un nouveau système de négociation collective qui s'inscrit dans une politique concertée de revenus.

I.1. De la conflictualité permanente des années 1970 au pacte social de 1983

Les grèves dans les grandes usines du Nord en 1969 et la légalisation de l'activité syndicale sur le lieu de travail par le « Statut des travailleurs » de 1970 ont impulsé fortement la négociation collective au niveau de l'entreprise. Ces négociations sont menées sous l'inspiration d'une approche salariale égalitariste, qui conduit les trois confédérations syndicales [1], séparées depuis 1949 par les vicissitudes de l'histoire politique, vers la réunification organisationnelle, réalisée partiellement en 1972. Les salaires réels sont alors en hausse rapide, en même temps que les écarts entre les salaires se réduisent. L'heure est à l'abolition de la différenciation géographique, abandonnée en 1969, et à la diminution des écarts professionnels, le tout couronné en 1975 par un accord qui renforce le mécanisme de l'échelle mobile qui indexe automatiquement les salaires sur la hausse du coût de la vie (Hege, Sauviat, 1992).

L'ensemble de ces facteurs contribue au rattrapage salarial de l'Italie sur les autres pays européens. Ce rattrapage a dépassé les progrès de productivité du pays, et a eu deux conséquences indirectes. D'une part, il a favorisé l'expansion d'un secteur informel de petites entreprises moins productives qui ne respectent pas les normes publiques ou conventionnelles. L'emploi dans ce secteur informel est aujourd'hui estimé à 15 à 25 % de l'emploi total. D'autre part, il a produit une forte poussée inflationniste et des problèmes de compétitivité extérieure qui sont à l'origine d'une dépréciation constante de la lire.

Jusqu'en 1993, le système italien de relations professionnelles était faiblement articulé entre niveaux, laissant la pression syndicale s'exercer au niveau qui lui était alors le plus favorable, celui des entreprises. Le rapport de force se renverse cependant lentement en défaveur du mouvement syndical, et notamment au détriment de son aile gauche, la CGIL, qui est surtout ancrée dans les grandes entreprises industrielles du Nord. Plusieurs facteurs jouent dans le sens de ce renversement :

1. La Confédération générale italienne du travail (Confederazione Generale Italiana del Lavoro, CGIL), la Confédération italienne des syndicats des travailleurs (Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, CISL) et la Confédération italienne du travail (Unione Italiana del Lavoro, UIL).

- la tendance générale à la tertiarisation ;

- les stratégies patronales de contournement syndical par la décentralisation de la production dans la « troisième Italie » (entre Nord industriel et Sud sous-développé), donc vers des secteurs et des régions souvent sans ancrage traditionnel de la CGIL ;

- l'apparition d'un chômage structurel, notamment dans les régions du Sud.

La période de la « conflictualité permanente » prend fin symboliquement en 1980 avec l'échec de la grève contre des projets de licenciements chez Fiat et la réussite d'une contre-manifestation des cadres et employés organisée par la direction. On entre alors dans une période de turbulences caractérisée par des stratégies syndicales contradictoires et changeantes. En 1978, le contexte de difficultés économiques et la proposition communiste d'un « compromis historique » avaient rallié la composante communiste majoritaire de la CGIL à l'idée d'une concertation sociale des politiques publiques. Ce ralliement s'était concrétisé par une offre d'échange politique que les trois confédérations syndicales, réunies en février 1978 à l'EUR (un quartier à la périphérie de Rome), avaient adressé au gouvernement d'« unité nationale » soutenu par le parti communiste. Cette « stratégie des sacrifices » signifiait que les syndicats étaient prêts à renoncer à utiliser pleinement leur pouvoir de négociation sur des revendications immédiates (essentiellement salariales) en échange de la satisfaction de revendications à plus long terme s'adressant au pouvoir politique (Rehfeldt, 1991).

La proposition de l'EUR correspondait à un tournant stratégique pour la CGIL, puisqu'elle rejetait alors explicitement la pratique des revendications salariales maximales. Cette dernière conception était fondée sur une théorie qui considérait le salaire comme une « variable indépendante » et dont la rationalité était multiple. Pour certains, il s'agissait d'accélérer l'éclatement des contradictions du système capitaliste, pour d'autres, tout simplement de rattraper le retard italien en matière de consommation de masse. Sous ces deux formes, le théorème de la variable indépendante était fortement ancré dans la culture de la gauche syndicale de la CGIL, mais à l'époque aussi de la CISL, la confédération catholique. La stratégie de l'EUR, en revanche, intégrait explicitement les contraintes économiques, surtout extérieures, dans l'action syndicale. Derrière cette proposition se profilait la crainte qu'en raison de l'ouverture et de la faiblesse compétitive de l'économie italienne, les augmentations salariales, lorsqu'elles dépassaient de façon permanente les progrès de la productivité, se traduisent, à terme, par une augmentation du chômage. Le document adopté à la conférence de l'EUR synthétisait les concessions auxquelles les syndicats se déclaraient prêts : une modération des augmentations salariales, l'acceptation d'une hausse des tarifs publics (pour contribuer au rétablissement

des équilibres budgétaires), une augmentation de la mobilité de la main-d'œuvre. En échange de ces concessions, ils demandaient à l'Etat une série d'interventions et de réformes (notamment pour le développement du Sud) pour une relance de certains investissements et pour la lutte contre la fraude et l'évasion fiscale. Dans la même période, les syndicats renonçaient en partie à la conception égalitaire de leur politique salariale, en mettant en avant la nécessaire prise en compte de la « professionnalité » des différentes catégories de salariés.

L'offre d'échange politique subsiste même après que le Parti communiste italien (PCI) a cessé de participer « extérieurement » au pouvoir en 1979, premier signe d'une autonomie croissante de la CGIL par rapport à ce parti. Mais le pacte proposé tarde à se réaliser. Ceci tient surtout à un durcissement des positions patronales symbolisé par l'affrontement chez Fiat en 1980. Encouragée par le renversement du rapport de force, la confédération patronale Confindustria engage alors l'offensive pour l'abolition pure et simple du système d'échelle mobile, et dénonce en 1982 l'accord de 1975.

Dans un premier temps, l'intransigeance patronale revivifie l'esprit unitaire de l'EUR et le 22 janvier 1983, syndicats, patronat et gouvernement signent un pacte social tripartite qui représente la première application de la stratégie d'échange politique. Les syndicats acceptent une réduction de l'automatisme de l'échelle mobile ainsi qu'un gel temporaire de la négociation salariale au niveau des entreprises. En échange, le gouvernement s'engage à mettre en œuvre une série de mesures pour améliorer la justice fiscale.

I.2. De l'échec de l'accord tripartite de 1984 à l'abolition de l'échelle mobile en 1992

Malgré sa nouveauté, l'accord se révèle vite insuffisant pour juguler l'inflation. C'est pourquoi le gouvernement de centre-gauche, maintenant conduit par le socialiste Bettino Craxi (1983-1987), incite, un an après, à une renégociation dont il attend surtout des concessions syndicales supplémentaires. Syndicats, patronat et gouvernement signent, le 14 février 1984, un deuxième accord tripartite qui prolonge les concessions syndicales sur l'échelle mobile en programmant une limitation des hausses salariales pendant un an. La contrepartie gouvernementale comporte, cette fois-ci, des engagements en matière de politique d'emploi. Une fois de plus, la logique de l'échange politique semble fonctionner. Mais une majorité des militants de la CGIL conteste l'accord, en estimant que le gouvernement n'a pas réalisé les promesses qu'il avait faites lors de l'accord précédent et que ce n'est donc pas le moment de signer un nouveau chèque en blanc. Devant l'alternative de risquer une scission à l'intérieur de sa propre organisation ou de détériorer l'unité avec la CISL et l'UIL, la direction de la CGIL retire

sa signature et donne son appui à un mouvement de protestation initié par un grand nombre de conseils d'usines d'Italie du Nord. La détermination du gouvernement à transformer le contenu de l'accord en décret-loi fait entrer le Parti communiste dans le combat, avec comme objectif d'abroger le décret par voie de référendum.

L'échec du référendum, en juin 1985, laisse les syndicats dans un état de grande désolation. L'unité syndicale a volé en éclats et le syndicalisme italien tout entier s'est affaibli, comme l'atteste la baisse continue du taux de syndicalisation qui s'en est suivie. La stratégie de l'affrontement a mené la CGIL dans une impasse. En conséquence, elle renoue progressivement le dialogue avec les autres confédérations, puis avec le gouvernement et le patronat, sur la base de plateformes syndicales de revendications communes.

L'interlocuteur patronal est resté en retrait lors de la négociation des pactes sociaux de 1983-1984, laissant la compensation financière des concessions syndicales à la charge de l'Etat. Mais au début des années 1990, la Confindustria devient plus offensive, exigeant l'abolition pure et simple (et non plus un simple aménagement) de l'échelle mobile, puis un gel total des augmentations salariales, une plus grande liberté des embauches et des licenciements, tout en refusant la moindre réduction des horaires. Les seules contreparties qu'elle est disposée à accepter portent sur des terrains supposés d'intérêt commun : participation des salariés aux mutations techniques et du travail, formation, intéressement, procédures de résolution des conflits, etc. Dans ce contexte difficile, la concertation avec les syndicats reprend en 1991 et aboutit à la signature de deux grands accords tripartites en 1992 et 1993. Ces accords donnent satisfaction à la plupart des revendications patronales (Rehfeldt, 1994). Par l'accord du 31 juillet 1992, les syndicats acceptent l'abolition définitive de l'échelle mobile, condition pour la Confindustria de sa participation à la négociation sur la mise en place d'un nouveau système de négociation collective.

I.3. L'accord tripartite de 1993 fondateur d'un nouveau système de négociation collective

L'accord du 23 juillet 1993 substitue à l'automatisme de l'échelle mobile un système articulé de concertation tripartite au niveau national et de négociation collective à deux niveaux : la branche et l'entreprise (ou alternativement le territoire). Une politique concertée de revenus est instaurée, dans laquelle les syndicats s'engagent à tenir compte aussi bien des contraintes macroéconomiques que de la compétitivité des entreprises. Au niveau interprofessionnel national, une concertation régulière entre gouvernement, syndicats et patronat, avec des sessions en mai et en septembre de chaque année, est instaurée pour la définition des politiques de revenus et d'emploi. Syndicats et patronat sont ainsi intégrés dans une politique de

revenus, avec l'objectif d'aligner le taux d'inflation sur la moyenne des pays de la Communauté européenne et de réduire l'endettement et les déficits publics. La négociation collective proprement dite doit s'effectuer à deux niveaux : celui de la branche et celui de l'entreprise – ou alternativement, pour les petites entreprises dépourvues de représentation syndicale, celui du « territoire » (local). Chaque convention collective de branche doit être conclue pour quatre ans. La partie salariale ne doit pas dépasser le taux d'inflation programmé par le gouvernement après concertation avec les acteurs sociaux. A mi-parcours, après deux ans, les signataires de la convention peuvent ajuster les salaires en fonction du différentiel entre le taux d'inflation constaté et celui programmé. Les augmentations salariales négociées au niveau de l'entreprise ne peuvent dépasser celles de la branche qu'à condition que les parties aient préalablement signé un accord qui lie une partie des salaires à l'augmentation de la productivité, de la qualité, ou d'autres éléments de la compétitivité.

L'accord du 7 juillet 1993 comporte quelques contreparties en échange des concessions syndicales sur le plan salarial. Celles-ci consistent, d'une part, en un certain nombre de promesses gouvernementales en matière de politique d'emploi. D'autre part, l'accord réforme le système de représentation dans l'entreprise. De nouvelles « représentations syndicales unitaires » (RSU) remplacent les représentations syndicales séparées légalisées par la loi de 1970 dite « Statut des travailleurs ». Ces RSU remplacent aussi les conseils d'usines spontanément mis en place depuis 1969 dans les grandes entreprises industrielles du Nord. Comme ces derniers, les nouvelles RSU sont élues par l'ensemble des salariés. Elles ont le pouvoir de négocier les accords d'entreprise, conjointement avec les organisations syndicales.

La dynamique d'intégration européenne a incontestablement accéléré et légitimé le processus qui a abouti à l'accord de 1993, même si elle n'était pas à l'origine de l'adhésion des acteurs sociaux à la discipline monétaire et budgétaire, comme l'indique l'antériorité de la « stratégie de l'EUR » et des pactes tripartites de 1983 et 1984. Syndicats et patronat étaient traditionnellement favorables à l'intégration européenne et l'étaient aussi à la participation à l'Union économique et monétaire (UEM) prévue par le traité de Maastricht en 1992, mais leurs désirs se heurtaient à la réalité des difficultés extérieures de l'économie italienne. En septembre 1992, la lire italienne a dû quitter le système monétaire européen, pour le rejoindre de nouveau, après une nouvelle dévaluation d'environ 30 % en novembre 1996. L'accord tripartite de 1993 a été stratégique à cet égard, car il a permis de rapprocher le taux d'inflation italien de la moyenne européenne (graphique 1) et, à la surprise générale, de rejoindre l'UEM dès sa constitution en janvier 1999.

L'*aggiornamento* syndical sur la question salariale a été favorisé par des facteurs politiques. L'accord tripartite de 1993 est advenu dans un moment

de crise ouverte du système politique après la découverte des scandales de corruption qui ont précipité la disparition des partis au pouvoir et l'avènement d'un gouvernement transitoire de « techniciens ». La crise du système politique a ainsi promu les acteurs syndicaux sur le devant de la scène politique pour mettre en œuvre des réformes jugées inéluctables, en association avec des gouvernements de transition. Les confédérations syndicales se sont imposées comme l'un des rares acteurs (avec les tribunaux) dont la légitimité ne pouvait être mise en cause. Par la suite, elles ont prouvé leur capacité de mobilisation des salariés dans des manifestations de masse, notamment contre des projets de démantèlement du système des retraites du premier gouvernement Berlusconi. Elles ont également réussi à enrayer l'érosion du taux de syndicalisation et, à partir de 2004, à enregistrer de nouveau une hausse des effectifs syndiqués.

II. Dynamique salariale depuis l'accord de 1993

L'accord de 1993 a ralenti l'inflation, a eu des effets bénéfiques sur la compétitivité-prix des entreprises (qui ont, dans le même temps, augmenté leurs marges financières) et a contre toute attente permis à l'Italie de rejoindre l'UEM. Le mécanisme de rattrapage inscrit dans l'accord de 1993 a, quant à lui, permis de rétablir le pouvoir d'achat des salariés. Mais à long terme, les sacrifices salariaux ont fini par peser sur la demande intérieure et ont contribué à freiner la croissance. Quant aux entreprises, elles n'ont pas utilisé l'amélioration de leurs taux de profit pour relancer l'investissement et l'innovation.

II.1. Les salaires de branche négociés : rattrapage lent du pouvoir d'achat

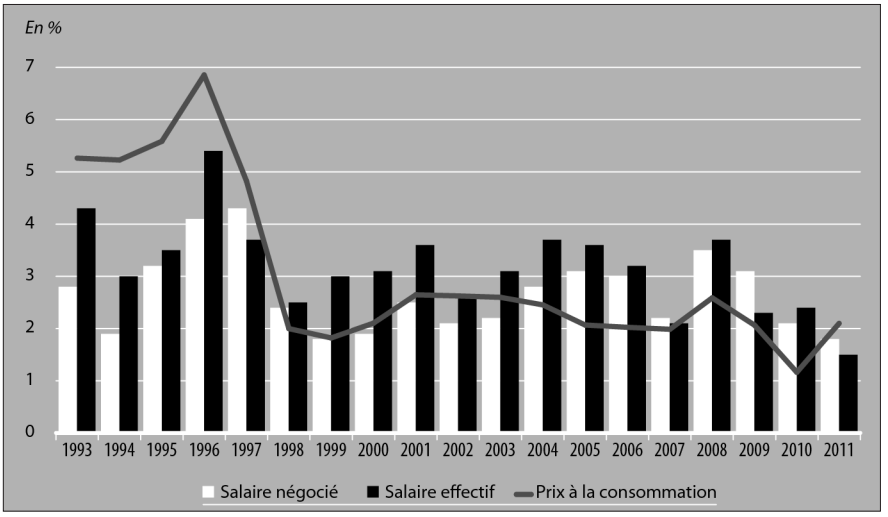
Les mécanismes de l'accord ont, en même temps, permis de rattraper lentement les pertes initiales de pouvoir d'achat des salariés. Après une baisse initiale rapide des salaires réels en 1993-1995, les salaires négociés [2] ont bénéficié de la désinflation entre 1996 et 1999 (graphique 1).

Ce mécanisme s'est détérioré après 2000, lorsque le gouvernement Berlusconi a commencé à fixer les taux d'inflation programmés à des niveaux excessivement bas qui ne correspondaient pas à l'évolution réelle de l'inflation et n'étaient plus concertés avec les partenaires sociaux, comme l'exigeait pourtant l'accord de 1993. L'inflation ayant de nouveau augmenté, les organisations syndicales revendiquaient son rattrapage lors des

2. Dans la terminologie de l'Institut national italien de la statistique (ISTAT), les salaires négociés sont les salaires déterminés par la négociation collective de branche. La statistique correspondante est élaborée à partir d'un échantillon de 75 conventions pilotes sur un total de 276 (ou 456 selon d'autres sources). Selon les années, entre 86 % et 89 % des salariés italiens sont couverts par ces conventions. Les salaires conventionnels correspondent à environ 85 % des salaires effectifs, pourcentage en légère diminution depuis 1996 (88 %), mais relativement stable depuis 2006 (Birindelli, Leonardi, 2012).

négociations pour le renouvellement des conventions collectives ; ce rattrapage était systématiquement refusé, aussi bien par les organisations patronales que par l'Etat (pour la fonction publique). Conséquence du retard des négociations : un pourcentage croissant de salariés (environ la moitié en 2002-2004) attendaient le renouvellement de leur convention collective et subissaient une diminution de leurs salaires réels (D'Aloia *et al.*, 2008). La pire des situations était celle de la fonction publique : 85 % des agents attendaient le renouvellement de leur convention collective en 2002-2005. Ces retards s'accompagnaient d'importants mouvements de grèves. Un accord a finalement été conclu en 2004, avec un an et demi de retard (Rehfeldt, 2005). Même la chute du gouvernement Berlusconi n'a pas pu modifier les pratiques, et les conventions suivantes ont été signées avec le même retard (Rehfeldt, 2007).

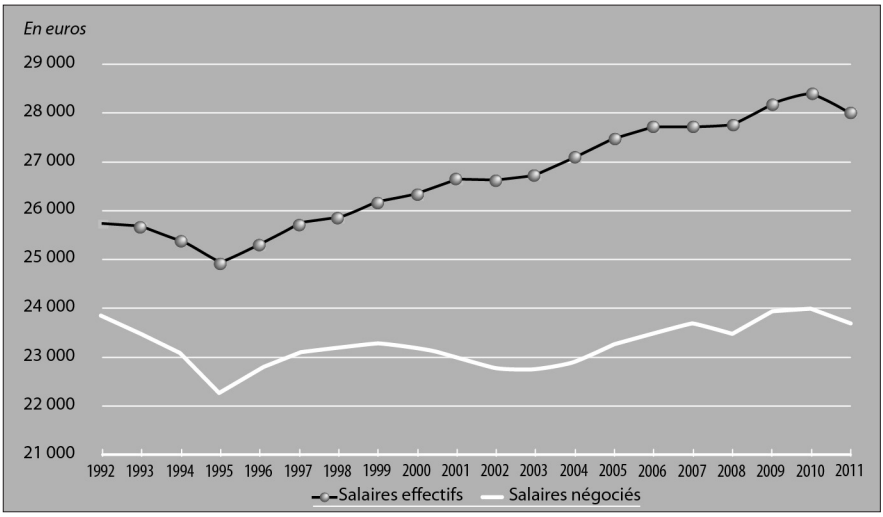
Graphique 1. Salaires effectifs, salaires négociés et inflation (1993-2011)



Taux de croissance annuels.
Source : ISTAT, Birindelli, Leonardi (2012).

La signature des conventions retardées a finalement eu comme effet de porter à partir de 2004 les augmentations contractuelles au-dessus de l'inflation réelle. Une nouvelle hausse de celle-ci a eu un effet inverse en 2008. En 2009-2010, les augmentations des salaires négociés dépassent de nouveau l'inflation pour redescendre en dessous en 2011. Sur cette longue période, les salaires négociés réels rattrapent en 2010 le niveau de 1992. La dynamique des salaires effectifs a été beaucoup plus rapide : ils ont rattrapé le niveau de 1992 dès 1998, même s'ils accusent, eux aussi, une baisse en 2011 (graphique 2).

Graphique 2. Salaires négociés et effectifs réels (1992-2011)



Salaires annuels moyens en prix constants 2010.
Source : Birindelli, Leonardi (2012).

II.2. Les salaires effectifs et les effets macroéconomiques de la modération salariale

Comme l'indique le graphique 2, les salaires effectifs ont évolué en Italie plus rapidement que les salaires négociés. Quatre facteurs y ont contribué :

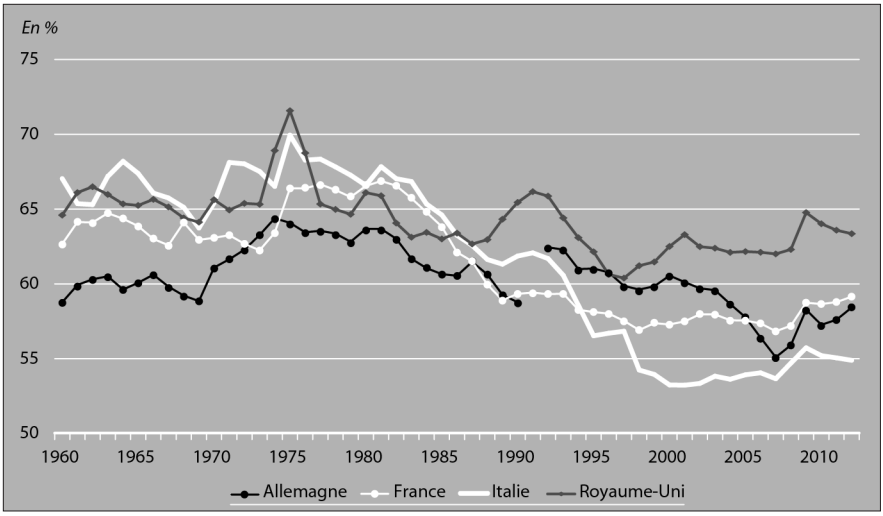
- les augmentations individuelles discrétionnaires ;
- la progression des niveaux de qualification/classification ;
- la progression des heures supplémentaires ;
- la négociation décentralisée (niveau de l'entreprise, surtout pour les grandes entreprises manufacturières et la fonction publique ; niveau du territoire pour l'agriculture, la construction, l'artisanat et le commerce).

Probablement en raison de la diminution du poids de la négociation décentralisée, l'avance des salaires effectifs par rapport aux salaires conventionnels tend à diminuer depuis 2007 (graphique 1), précisément à un moment où les salaires négociés retrouvent une certaine dynamique (Birinelli, Leonardi, 2012).

La conséquence de la modération salariale depuis 1993 a été une chute considérable de la part des salaires dans la valeur ajoutée. Cette part avait déjà commencé à baisser une première fois à partir du milieu des années 1970. Sur l'ensemble de la période, elle a été plus rapide que dans les autres grands pays européens. La baisse n'a été freinée qu'à partir de 1998, puis légèrement inversée depuis 2000 (graphique 3). Cette inversion est moins due à la nouvelle dynamique salariale, somme toute assez modeste, qu'au ralentissement des progrès de productivité depuis cette

époque. Comme conséquence du ralentissement de la croissance, les progrès de productivité ont été freinés dans tous les pays de la zone euro, mais l'Italie a alors connu un véritable décrochage par rapport aux trois pays, avec la croissance la plus lente et une véritable stagnation de la productivité depuis 2000.

Graphique 3. Part des salaires dans quatre pays (1960-2012)



Part des salaires ajustée pour salarisation en % du PIB.
Source : Commission européenne, base de données Ameco.

Ces maigres performances sont inquiétantes pour l'économie italienne. Bien que les entreprises italiennes aient ainsi pu diminuer leurs coûts unitaires et améliorer leur compétitivité extérieure dans les années 1993-1996, la hausse correspondante de la profitabilité ne s'est pas traduite par une augmentation des investissements ou de l'innovation et de la recherche. Les entreprises n'ont pas su tirer profit de l'amélioration de leur situation financière pour monter en gamme, et améliorer la spécialisation traditionnelle italienne dans les biens manufacturiers à forte intensité du travail (Baccaro, Pulignano, 2011). Cette carence risque à long terme de menacer le modèle italien, car l'Italie se trouve concurrencée de façon croissante par les nouveaux pays émergents, comme l'indiquent la perte des parts de marché à l'exportation et la détérioration constante de la balance commerciale depuis 1997.

La modération salariale a surtout freiné la demande intérieure, ce qui a pesé à son tour sur la dynamique de croissance. Alors que dans les années 1970 la croissance italienne était encore supérieure à celle de ses grands concurrents européens, cette relation s'est inversée à partir des années 1990. Dans les années de crise (2008-2012), la croissance est même devenue négative, ce qui a aggravé les déficits publics.

II.3. Le faible poids de la négociation d'entreprise

L'espoir de dynamiser la négociation d'entreprise pour un partage des gains de productivité ne s'est pas réalisé. Seul un faible pourcentage des entreprises est couvert par ce type de négociation, ce qui est d'abord le résultat de la faible présence syndicale dans les petites entreprises, notamment dans le Sud de l'Italie. Seule la négociation décentralisée a une certaine envergure dans les grandes entreprises de certains secteurs, comme la métallurgie ou la chimie. On ne dispose toutefois pas d'éléments statistiques exhaustifs sur cette question.

Les enquêtes partielles du Conseil national de l'économie et du travail (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro, CNEL) indiquent une diminution constante du nombre d'entreprises concernées par la négociation d'entreprise (tous sujets confondus) depuis 2003, notamment pour les entreprises de taille moyenne (entre 100 et 499 salariés). En 2009, seuls 2 à 6 % de ces dernières, selon les branches, ont signé au moins un accord d'entreprise. Pour les plus grandes entreprises (de plus de 500 salariés), ces pourcentages se situent entre 2 % et 15 %. Dans certaines branches, ce pourcentage avait atteint plus de 50 % en 2002 (CNEL, 2010). Les données du CNEL sont confirmées par une étude plus complète (cumulative sur des périodes plus longues) de la Banque d'Italie parue en 2009, selon laquelle le pourcentage de salariés couverts par au moins un contrat d'entreprise est passé, dans l'industrie, de 64 % dans les années 1990 à 54 % dans les années 2000 (cité par CNEL, 2010).

En ce qui concerne la négociation salariale proprement dite, on observe une incidence de l'accord de 1993 : les salaires variables liés à la productivité ou à d'autres indicateurs ont une importance croissante dans les accords. Dans les entreprises de plus de 50 salariés, ils concernent 21 % des accords en 1994, mais déjà 63 % en 1999, avec un déclin parallèle des formes plus traditionnelles de prime. Dans les très grandes entreprises de plus de 1 000 salariés, la quasi-totalité des accords contient des primes salariales. Selon la Banque d'Italie, dans les entreprises de plus de 500 salariés, l'apport des primes de performance correspondrait en 2003 à 2 % des augmentations salariales, mais ce pourcentage chute à 1 % l'année suivante (Cella, Treu, 2009).

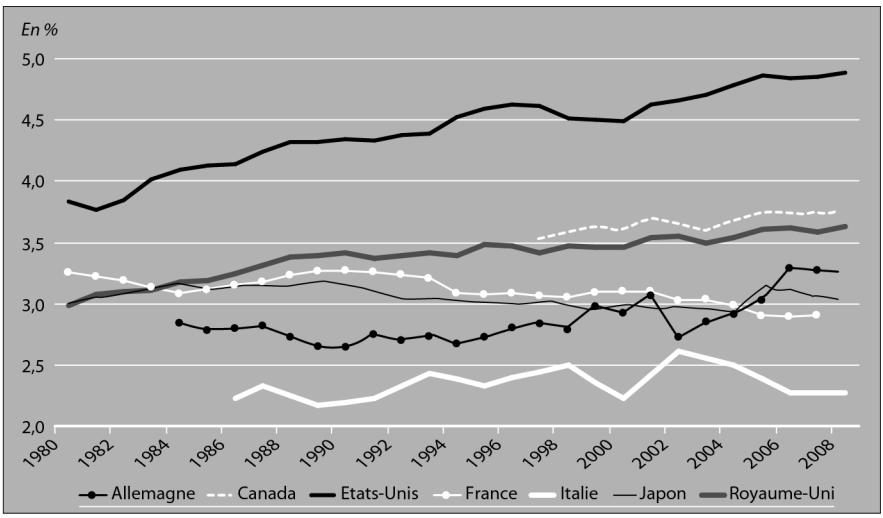
Finalement, un seul événement a durablement stimulé la négociation décentralisée : l'entrée de la fonction publique dans le jeu de la négociation collective, après un gel des salaires imposé en 1994-1995. La négociation collective couvre la quasi-totalité des fonctionnaires y compris pour la négociation décentralisée (Carrieri, 2010 ; Rehfeldt, 2005, 2007).

II.4. Les disparités salariales

Selon l'OCDE (2012:25), les inégalités de revenus (coefficient de Gini) ont augmenté fortement au milieu des années 1990, mais sont restées stables depuis et ont même légèrement diminué à partir de 2000, pour se situer à un niveau comparable à celui de l'Allemagne, mais nettement plus élevé que celui de la France. En Italie, cela tient aux revenus moyens plus importants des travailleurs indépendants. Leur part, qui reflète l'importance des petites entreprises dans ce pays, a encore augmenté dans la dernière période. Si l'on prend en compte les seuls revenus salariaux, même en y incluant les temps partiels, l'Italie est un des pays les moins inégalitaires en Europe (OCDE, 2012:24). Pour les salaires à plein temps, la dispersion entre ses déciles 1 et 9 a légèrement augmenté au début des années 1990, puis de nouveau au début des années 2000, pour ensuite revenir au niveau des années 1980 (graphique 4).

Bien entendu, ces données n'intègrent pas la partie immergée de l'économie informelle. Selon une étude économétrique, l'existence d'un secteur informel augmente les inégalités des salaires déclarés du secteur formel, en exerçant une pression vers le bas sur les bas salaires. A l'inverse, la sortie de salariés de l'économie noire suite à une amnistie fiscale en 2002 aurait eu comme effet de diminuer la dispersion salariale, tout en exerçant une pression vers le bas sur les salaires à qualification moyenne (Elia, Di Porto, 2011).

Graphique 4. Evolution de la dispersion des salaires (1980-2008)



Note : Dispersion des salaires : ratios D9/D1 des rémunérations à plein temps (c'est-à-dire ratio entre les salaires des 10 % de travailleurs les mieux rémunérés et les salaires des 10 % de travailleurs les moins bien rémunérés) calculés comme étant le ratio de la valeur de la limite supérieure du 9e décile à la valeur de la limite supérieure du 1er décile.
Source : OCDE (2012).

Les disparités hommes-femmes

Les disparités salariales entre hommes et femmes sont également très faibles en Italie. Selon l'Eurostat, en 2009, les salaires horaires des femmes n'étaient inférieurs que de 5,5 % à ceux des hommes. Cet écart est le plus bas de l'Union européenne, juste avant la Slovénie (3,2 %), mais loin après la France (16,5 %), le Royaume-Uni (20,4 %) ou l'Allemagne (23,2 %). Comme dans la plupart des autres pays, ces disparités ont diminué dans la dernière décennie. Cette performance semble surtout liée à la forte progression du niveau d'éducation des femmes. Comme dans la quasi-totalité des pays, le pourcentage des femmes avec un diplôme du secondaire a dépassé maintenant en Italie celui des hommes, même s'il reste encore loin de celui des pays du Nord de l'Europe. Bien sûr, comme dans tous les pays, les écarts de salaires mensuels sont plus élevés que ceux des salaires horaires. Cela tient essentiellement à la plus forte proportion de femmes dans les emplois à temps partiel. Or, en Italie, le temps partiel des femmes a fortement augmenté dans les dernières décennies. En 2010, sa part a, avec 29 %, presque atteint la moyenne européenne, alors que la part des hommes reste toujours extrêmement basse (5,5 %). Dans l'ensemble, le taux d'emploi des femmes reste toutefois un des plus faibles des pays de l'Union européenne, alors que celui des hommes dépasse la moyenne européenne. Selon l'Eurostat, il y a un lien entre le taux de participation des femmes au marché du travail et la disparité des salaires horaires. Une explication de ce lien serait que, dans les pays à faible participation féminine, les femmes n'entrent dans le marché du travail que si elles peuvent obtenir un salaire élevé, ce qui explique leur forte participation dans les secteurs à hauts salaires. Or, en Italie, dans ces secteurs (éducation, services publics, services financiers, partie de l'industrie), l'écart entre les salaires horaires féminins et masculins est bien plus grand que la moyenne nationale et se rapproche de la moyenne européenne. Il y aurait donc des facteurs de discrimination cachés, liés notamment à l'interruption et à la plus faible progression des carrières. Selon une étude de l'ISTAT, 31 % de l'écart des salaires entre hommes et femmes s'expliquerait par la forte participation des femmes au secteur à bas salaires et 69 % par ces facteurs de discrimination (Marino, 2010).

La dispersion régionale des salaires

En ce qui concerne la dispersion régionale, les salaires ouvriers dans les établissements industriels du Sud sont 15 % inférieurs aux salaires du Nord. Ce pourcentage est de 22 % pour les autres salariés. Un tiers de ce différentiel est dû à des différences de salaires conventionnels (en raison des différences des structures de qualification), deux tiers sont dus aux moindres primes négociées au niveau des établissements (Murrau, 2009).

Cette dispersion est généralement justifiée par une moindre productivité dans le Sud du fait de la plus petite taille des établissements. Elle serait partiellement compensée par un coût de la vie inférieur. Mais ce n'est pas vrai dans les grandes agglomérations. Par ailleurs, les travailleurs du Sud sont en plus désavantagés par le moindre accès aux infrastructures et services publics. Finalement, comme les progrès de productivité ont aussi diminué dans les usines du Nord, cette dispersion a de moins en moins de justification économique. Elle ne se justifie pas non plus par l'argument selon lequel le différentiel de salaires serait nécessaire pour inciter les entreprises à effectuer davantage d'investissements dans le Sud, puisque ces investissements font aujourd'hui largement défaut (Forges Davanzati, 2011).

III. Le système de négociation collective dans la crise : pressions vers la décentralisation

Comme nous l'avons vu dans la partie précédente, l'instauration d'un système articulé de deux niveaux de négociation salariale a permis, conjointement à la dévaluation de la lire, de restaurer la compétitivité-coût des entreprises italiennes. Certains secteurs patronaux, notamment la Fédération patronale de la métallurgie (Federazione Sindacale dell'Industria Metalmeccanica Italiana, Federmeccanica), ont voulu pousser plus loin l'avantage du nouveau rapport de force et imposer le niveau de l'entreprise comme seul niveau pertinent de la négociation salariale. Dès 1999, la Confindustria a réclamé que les entreprises aient le droit de choisir le niveau de négociation, en introduisant des clauses d'ouverture dans la convention de branche. Mais tant que la gauche exerçait une influence prépondérante sur le gouvernement, le point de vue syndical prévalait, qui voyait dans la convention de branche nationale une fonction de solidarité générale qu'il n'y avait pas lieu d'affaiblir par une fragmentation du paysage contractuel. Ainsi, les organisations patronales ont dû accepter, en 1998, de prolonger le système à deux niveaux par un nouveau pacte social tripartite (Rehfeldt, 1999).

L'arrivée du deuxième gouvernement Berlusconi (2001-2006) déstabilise et divise fortement le mouvement syndical. Pour la première fois, un parti qui n'a de lien organique avec aucun courant syndical gouverne le pays. Avec son Livre blanc de 2002, le gouvernement Berlusconi s'insère clairement dans le courant néolibéral de flexibilisation et de dérégulation de la relation du travail. Une fois l'intégration de l'Italie dans la zone euro acquise, les relations contractuelles deviennent ainsi, de nouveau, plus conflictuelles. Dans un premier temps, les syndicats arrivent encore une fois à mobiliser unitairement – et avec succès – contre le projet d'abolition de l'article 18 du « Statut des travailleurs » sur les licenciements abusifs. Mais, peu de temps après cette victoire, le gouvernement Berlusconi réussit

à casser l'unité syndicale et à faire signer en 2002 un accord tripartite avec les seules CISL et UIL. De tels accords « séparés » se multiplient ensuite au niveau de certaines branches. En 2001, pour la première fois depuis 35 ans, la convention collective de la métallurgie est renouvelée sans la signature de la Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie (Federazione Impiegati Operai Metallurgici, FIOM), la fédération affiliée à la CGIL et ultra-majoritaire dans le secteur. Ce mouvement culmine en 2009, après l'intermède d'un deuxième gouvernement de gauche mené par Prodi (2005-2008), par la signature d'un accord tripartite séparé qui réforme le système de négociation collective mis en place en 1993.

Le retrait de la CGIL a surpris, dans la mesure où l'accord était précédé d'une plateforme syndicale unitaire en vue de la négociation de cet accord. Cette plateforme constituait elle-même un compromis entre la CGIL, partisane du maintien du système, et la CISL, plus favorable à la revendication patronale d'une plus grande décentralisation de la négociation collective. L'accord tripartite final reprend certains éléments de cette plateforme commune, notamment le remplacement de la durée de validité de la convention de branche de quatre ans (deux fois deux ans pour la partie salariale) par une convention de trois ans, sans négociation intermédiaire de rattrapage. Le refus de la CGIL de signer l'accord était motivé par plusieurs éléments non prévus par la plateforme, notamment par l'introduction d'un nouveau mode de calcul du taux d'inflation servant de base à la négociation salariale sectorielle. Selon la CGIL, ce nouveau mode de calcul fera perdre aux salariés une partie importante des gains potentiels (Hege, 2009).

Au taux d'inflation programmé de l'accord de 1993 sera substitué un nouvel indicateur prévisionnel basé sur des indicateurs européens dont on aura extrait le coût de l'énergie importée. Le nouvel indicateur sera élaboré par une institution indépendante qui aura aussi la charge de calculer l'écart ultérieurement constaté entre l'inflation prévisionnelle et l'inflation réalisée, en vue du rattrapage salarial négocié. Pour inciter à utiliser davantage la possibilité de négocier des primes de productivité au niveau des entreprises, celles-ci bénéficieront d'allègements d'impôts et de cotisations sociales. S'inspirant de l'exemple allemand, la réforme introduit aussi la possibilité de négocier des accords d'entreprise dérogatoires « pour gérer des situations de crise ou pour favoriser le développement économique et celui de l'emploi ». La réforme a un caractère expérimental d'une durée de quatre ans.

Malgré la contestation de cet accord par la CGIL et notamment par la FIOM, le renouvellement des conventions collectives dans la plupart des branches et entreprises continue de s'effectuer de façon unitaire, avec les notables exceptions de la métallurgie et de la fonction publique. Peu de branches ont appliqué la nouvelle possibilité de dérogation, de nouveau

avec la notable exception de la métallurgie. Un accord signé en 2011 par la Confindustria et les trois confédérations syndicales de nouveau réunies introduit pour la première fois des critères de représentativité syndicale, basés sur les effectifs et l'audience électorale, et une règle majoritaire pour la validité des accords. La CGIL espère ainsi, à l'avenir, limiter la possibilité pour les entreprises de choisir ses interlocuteurs syndicaux et de signer des accords séparés avec des organisations minoritaires. La plus grande entreprise industrielle, la Fiat, a pris les devants et a quitté la Confindustria pour appliquer dorénavant sa propre convention collective sans la signature de la FIOM. Cela a ouvert des controverses juridiques qui ne pourront être tranchées *in fine* que par une intervention législative (Rehfeldt, 2012).

Le gouvernement Berlusconi a réagi à l'aggravation des déficits publics par des coupes budgétaires et un gel salarial triennal des fonctionnaires décrété en juillet 2010. Ces mesures ont été considérées comme insuffisantes par la Commission européenne et la Banque centrale européenne (BCE). Comme condition de son soutien financier et pour « donner confiance aux marchés », les présidents sortants et actuels de la BCE ont exigé, dans une lettre commune au gouvernement Berlusconi du 5 août 2011 d'abord tenue secrète, qu'il mette en œuvre un certain nombre de mesures supplémentaires, parmi lesquelles une réduction des salaires de la fonction publique, une réforme du système de la négociation collective, pour permettre la conclusion d'accords d'entreprise dérogatoires ainsi qu'une libéralisation de la législation sur les licenciements. Avant de démissionner en novembre 2011, le gouvernement Berlusconi a ajouté à son plan de rigueur un article qui autorise des accords d'entreprise dérogatoires non seulement aux conventions collectives, mais aussi à la législation sur les licenciements (Rehfeldt, 2012).

Conclusion

Ce qui inquiète les syndicats, ce n'est pas seulement que le nouveau gouvernement de « techniciens » de Mario Monti poursuive et accélère la politique d'austérité initiée par Berlusconi, mais qu'il le fasse dans un état d'esprit complètement différent des gouvernements techniques des années 1990, c'est-à-dire en ne tenant aucun compte de l'opinion des syndicats ou de la mobilisation des salariés. S'il a finalement adouci un projet de loi qui abolit l'article 18 du « Statut des travailleurs » sur les licenciements abusifs, c'est par crainte de perdre le soutien parlementaire du Parti démocrate nécessaire à la survie du gouvernement. Dans une déclaration devant le patronat bancaire du 11 juillet 2012, Mario Monti a même accusé les pratiques passées de concertation avec les syndicats d'être à l'origine des difficultés économiques actuelles de l'Italie. Les syndicats voient dans

de telles déclarations non seulement un manque de reconnaissance de leurs sacrifices du passé, mais aussi le signe d'une dérive technocratique et autoritaire. Face à l'offensive des acteurs technocratiques italiens et européens, le combat syndical se complique sérieusement. Il ne s'agit plus seulement de sauvegarder des acquis salariaux et sociaux tout en favorisant la relance de la croissance et de la compétitivité, mais aussi de combattre le rétrécissement de l'espace de la démocratie sociale.

Références bibliographiques

Baccaro L., Pugliano V. (2011), « Employment Relations in Italy », *in* Bamber G.J., Lansbury R.D., Wailes N. (eds.), *International and Comparative Employment Relations*, Los Angeles, Sage.

Birindelli L., Leonardi S. (2012), *Collectively Agreed Wages in Italy: Context, Data and Comments,* Revised Second Draft, Rome, IRES, September 2.

Carrieri M. (2010), « Italie : La difficile recherche d'une décentralisation vertueuse de la négociation collective », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 123, mars, p. 8-21.

Cella G.P., Treu T. (2009), *Relazioni industriali e contrattazione collettiva*, Bologna, Il Mulino.

CNEL (2010), *La contrattazione colletiva nel settore privato nel 2009*, Roma, Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro, 14 Luglio.

D'Aloia G., Minicucci P., Olini G. (2008), « Wages and Collective Bargaining in Italy », *in* Keune M., Galgóczi B. (eds), *Wages and Wage Bargaining in Europe: Developments Since the Mid-1990s*, Brussels, ETUI-REHS.

Elia L., Di Porto E. (2011), « Undeclared Work and Wage Inequality », *Università di Calabria, Dipartimento di economia e statistica, Working Paper*, n° 08-2011, Cosenza, August.

Eurostat, *Gender Pay Gap Statistics*, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics.

Forges Davanzati G. (2011), « I salari più bassi allontanano il Sud dal Nord », *Nuovo Quotidiano di Puglia*, 12 Giugno.

Hege A. (2000), « La négociation collective en Italie à l'heure de l'union monétaire », *in* Pochet P. (dir.), *Union monétaire et négociations collectives en Europe*, Bruxelles, PIE-Peter Lang, p. 163-187.

Hege A. (2008), « Italie : La négociation collective en crise ? », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 112, mai, p. 22-31.

Hege A. (2009), « Italie : Une réforme du système de la négociation collective sans unité syndicale », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 117, mars, p. 37-46.

Hege A., Rehfeldt U. (1999), « Italie : Une modération salariale qui vient de loin », *Chronique internationale de l'IRES*, n° special, « L'Euro et les débats nationaux sur les salaires », n° 60, septembre, p. 62-71.

Hege A., Sauviat C. (1992), « Italie », *in* IRES (dir.), *Syndicalismes, dynamiques des relations professionnelles : Grande-Bretagne, Etats-Unis, Allemagne, Italie, France*, Paris, Dunod, p. 249-317.

Marino S. (2010), « Addressing the Gender Pay Gap: Government and Social Partner Actions – Italy », EIRO-online, April, http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0912018s/it0912019q.htm.

Murrau L. (2009), « Differenze salariali tra lavoratori del Centro-Nord e Mezzogiorno », *Rivista economica del Mezzogiorno*, n° 3, Settembre, p. 493-514.

OCDE (2012), *Toujours plus d'inégalité : Pourquoi les écarts de revenus se creusent*, Paris, Editions de l'OCDE.

Rehfeldt U. (1991), « L'échange politique difficile. Les stratégies syndicales en Italie 1975-1990 », *Sociologie du Travail*, vol. 33, n° 3, p. 323-349.

Rehfeldt U. (1994), « Italie : Le pacte social toujours recommencé », *Chronique internationale de l'IRES*, n° spécial, « Les pactes sociaux », n° 30, septembre, p. 34-39.

Rehfeldt U. (1999), « Italie : Un nouveau pacte social », *Chronique internationale de l'IRES,* n° 57, mars, p. 5-12.

Rehfeldt U. (2005), « Italie : Accord salarial dans la fonction publique », *Chronique internationale de l'IRES,* n° 95, juillet, p. 26-29.

Rehfeldt U. (2007) « Italie : Accord-cadre pour les conventions collectives de la fonction publique », *Chronique internationale de l'IRES,* n° 107, juillet, p. 32-36.

Rehfeldt U. (2012), « Italie : Accord sur les règles de la négociation collective et retour à l'unité syndicale », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 134, janvier, p. 29-37.