

Social Cohesion and Development

Vol 11, No 1 (2016)



**Κοινωνική Συνοχή
και Ανάπτυξη**
**Social Cohesion and
Development**

21 Biannual Scientific Review,
Spring 2016, volume 11, issue 1

APΩΡΑ
Articles

BIBΛΙΟΚΡΙΤΙΚΕΣ
Book Reviews

**Eθνικό Επιστημονικό
Επόπειον,**
Άνοιξη 2016, τόμος 11ος, τεύχος 1

Maria Botsari and Theodoros Mitrakos,
Social Indicators and the Effectiveness of Social
Transfers in Greece over the Recent Crisis

Nikos Xypolitas,
The Entrapment of Migrant Workers in Servile Labour:
The Case of Live-in Domestic Workers from Ukraine in
Greece

Vasiliki Kantzara,
Education in Conditions of Crisis in Greece:
An Exploration (2000-2013)

Georgia Petraki,
Le travail interimaire en Grèce: Certains cas de travail
interimaire dans la fonction publique

Magara, H. and Sacchi S. (Eds), The Politics of Structural
Reforms. Social and Industrial Policy Change in Italy and
Japan, (A. Feronas), Anastasia-Sofia Alexiadou, "Social
Protection: Historical and Philosophical dimension" (Con.
Arvanitakis), Ανδρέας Φέρονας, Ο Εξυπονοιάγος της
Κοινωνίας Πολιτικής. Θεωρητικό ηλεκτρονικό, μεθόδολογικά
προβλήματα και η ελληνική εμπειρία (N. Κουραχάνης)



Le travail tringulaire en Grèce: Certains cas de travail tringulaire dans la fonction publique

Georgia Petraki

doi: [10.12681/scad.10855](https://doi.org/10.12681/scad.10855)

Copyright © 2016, Georgia Petraki



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

To cite this article:

Petraki, G. (2016). Le travail tringulaire en Grèce: Certains cas de travail tringulaire dans la fonction publique. *Social Cohesion and Development*, 11(1), 67-83. <https://doi.org/10.12681/scad.10855>

Le travail tringulaire¹ en Grèce: Certains cas de travail tringulaire dans la fonction publique²

Georgia Petraki, *Panteion University*

Περιπτώσεις τριγωνικών σχέσεων εργασίας στον δημόσιο τομέα στην Ελλάδα

Γεωργία Πετράκη, *Πάντειο Πανεπιστήμιο*

ABSTRACT

Our work hypothesis is that the hegemonic employment model in Greece, which safeguarded employment and strong legal protection for the majority of employees, is in a process of transformation to the opposite direction. In the special conditions created by the policies of internal devaluation under the supervision of the troika, work relations are in a process of change in both the private and the public sector: The institutional protection of employment is "freezing", and its place is occupied by special regimes, created through the application laws following the successive memoranda imposed by the governments of the last few years. Thus, the employment model tending to generalise in Greece at present, i.e. work with little or no institutional rights, was already in existence during the previous period, but concerned a small part of the active population. The consequence of the abolition of fundamental work rights, is the renewal of the larger part of wage labour through precarious work regimes.

KEY WORDS: Labour model, temporary labour, trigonal work relations, precarious work regimes, public sector, social work, "beneficiaries".

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Κατά τη περίοδο 2010-2015 στην Ελλάδα λαμβάνει χώρα ο μετασχηματισμός του πριν μοντέλου εργασίας, το οποίο εξασφάλιζε τη σταθερότητα στην απασχόληση της πλειοψηφίας του ενεργού πληθυσμού. Σε συνθήκες εσωτερικής υποτίμησης με την εποτεία της Τροικα δρομολογήθηκαν αλλαγές όπως η απότομη μείωση της αξίας της εργασίας, η γενικευμένη επισφάλεια της εργασίας ακόμα και στον δημόσιο τομέα η δυνατότητα των επιχειρήσεων να μισθώνουν προσωπικό μέσα από ιδιαίτερα επισφαλή καθεστώτα εργασίας (ενοικίαση, ανάθεση, απόσπαση εργαζομένων). Στη μελέτη περίπτωσης που παρουσιάζουμε η «κοινωφελής» εργασία συνιστά μια νέα μορφή προσωρινής εργασίας στο Δημόσιο τομέα. Οι συμβάσεις του Δημοσίου με τους λεγόμενους «πενταμηνίτες» έδωσαν τη δυνατότητα στις δημόσιες υπηρεσίες να τικανοποιήσουν τις ανάγκες τους με δεδομένη την μεγάλη απώλεια προσωπικού που υπέστησαν. Όμως οι «πενταμηνίτες» δεν διαθέτουν τα δικαιώματα που προβλέπει η εργατική νομοθεσία.

ΛΕΞΕΙΣ-ΚΛΕΙΔΙΑ: Μοντέλο εργασίας, δανεισμός εργαζομένων, προσωρινή εργασία, ενοικιαζόμενη εργασία, τριγωνική εργασία, κοινωφελής εργασία, εξωτερική ανάθεση, «πενταμηνίτες».

Introduction: Hypothèses du travail

Le modèle prédominant d'organisation du travail, pendant les décennies de la forte croissance, a gravité autour de ce qu'il est convenu d'appeler l'emploi typique, c'est-à-dire celui qui est caractérisé par une relation de travail binaire, à temps complet, pour un seul employeur, pour une durée indéterminée, s'étendant parfois sur toute la vie et s'exerçant sur les lieux de travail de l'employeur. Puis, se sont développées et multipliées diverses formes d'emploi s'écartant de ce modèle fondé sur l'unicité d'employeur et de lieu et sur la continuité dans le temps.

L'objectif de notre étude est le travail précaire dans un sens général et plus spécifiquement le travail triangulaire et sa pénétration dans le secteur public par des moyens qui vont au-delà de la législation du travail. Nous allons examiner un nouveau type de travail qui a été introduit dans la fonction publique pour créer de l'emploi temporaire et couvrir les besoins du secteur, après la diminution brutale de son personnel. Ce rapport au travail, financé par des Programmes Européennes, a permis à la fonction publique d'embaucher plus que 100 mille travailleurs au cours des années 2012 et 2015³ à travers le Programme du Travail Social (Koinofeli Ergasia) d'une durée de 5 mois de travail pour chaque embauché(e).

Notre hypothèse de travail est qu'en Grèce le modèle de travail dominant hégémonique en quelque sorte, basé sur la stabilité de l'emploi et la forte protection législative pour la plus grande partie des travailleurs (Karamesini Maria, 2011 Kouzis Ioannis 2008), est en voie de transformation dans le sens inverse. Bien que les formes d'emploi précaire ont été bien avant la crise, un élément structurel du marché de travail du pays, se concentrant presque exclusivement sur les jeunes, les femmes et les immigrés, ça restait en quelque sorte en marge du système dominant du travail institutionnellement protégé. Cette hypothèse prend tout son sens dans les conditions particulières de la Grèce sous Troïka⁴: les relations au travail sont en plein transformation aussi bien dans le secteur privé que dans le secteur public : les instances qui protégeaient d'un point de vue institutionnel le travail sont «gelées» et à leur place sont établis de régimes spéciaux qui permettent l'application de mémorandums successifs imposés et signés par les gouvernements grecs⁵. Ainsi le modèle de travail généralisé actuellement en Grèce tend de se rapprocher au modèle déjà existant mais minoritaire c'est-dire au travail sans ou avec peu de droits institutionnelles.

Etant donné l'abolition fondamentale des droits de travail institutionnels⁶, le salariat du pays entier se renouvelle, par des statuts précaires. L'année 2013 la presque totalité du personnel du secteur privé se vue renouvelé: 1,015,706 des travailleurs soit ils ont été licenciés soit ils sont partis volontairement, souvent en pré retraite pour éviter les prévisions de diminutions de retraites. Et à leur place ont été recrutés 1,149,194 travailleurs neufs⁷. Or tandis qu'en ce qui concerne les départs, la relation dominante était celle du travail typique à pleine temps, chez les nouvelles embauches pour l'année 2013, 4 sur 10 (46,5) de nouveaux postes sont soit de postes de travail partiel (37,5%) soit de postes de travail en alternance (9,5%). Pareil pour l'année 2014 pendant laquelle le 50,5 % de nouveaux postes sont de postes de travail partiel (36,16%) ou de postes de travail en alternance (14,34%). Et même pour l'année 2015 où 55,5 % de nouveaux recrutements sont soit de contrat de travail partiel (37,44%) soit de contrat de travail en alternance (18,07)⁸. En ce qui concerne le secteur public le trait générale est la diminution raide de son personnel (-200.000 entre 2010-2014)⁹ à travers les restructurations, l'emploi de sous-traitances, mais aussi de nouveaux formes de travail intérimaire telle celle que nous nous allons présenter.

Le type de travail que nous allons présenter montre une forme extrême du travail précaire que le secteur public a proposé aux chômeurs et au même temps aux services sociaux et publics pour couvrir leurs besoins après le brutal amaigrissement de leur personnel.

Notre méthodologie exploite en partie la bibliographie académique mais aussi la documentation grise sur la matière et aussi quatre (4) interviews semi-directives avec de «bénéficiaires» du Programme du travail social. Les interviews ont été menées dans un lieu public neutre et ont duré entre 60 et 120 minutes. Nous avons utilisé le magnétophone et le choix des informateurs a été faite de manière à couvrir différents domaines du secteur public.

1. Le travail intérimaire en Europe: Certains traits généraux¹⁰

L'intérim est une relation «triangulaire» entre un travailleur, une entreprise agissant en tant qu'agence intérimaire et une entreprise utilisatrice, dans laquelle l'agence emploie le travailleur et le place à la disposition de l'entreprise utilisatrice. Au-delà de cette définition de base, la situation varie considérablement de pays à pays. La croissance du travail intérimaire est l'expression la plus récente de l'augmentation des formes d'emplois atypiques observées dans l'UE pendant les années 90. Au cours de cette décennie dans presque tous les Etats membres, le taux du travail a doublé, ou même quintuplé. Les rapports d'études concernant ce type de travail en Europe mettent en lumière la diversité de situations et définitions nationales, mais aussi certaines tendances communes.

L'importance du travail intérimaire varie selon les Etats membres. A la fin des années 90 trois pays –Pays Bas, France et Royaume-Uni–représentent environ 70% du nombre total dans l'UE (2,080 millions en 1999, ce qui correspond à 1,4% de l'emploi global dans l'UE de 15 Etats membres, (Donald Storrie EUROFOUND, 2002). C'est en France que ce nombre est le plus élevé (623 000) alors que c'est aux Pays-Bas que le recours au travail intérimaire est le plus intensif (4%). Pendant cette période le travail intérimaire est fortement représenté chez les jeunes et les travailleurs sont dans la majorité des hommes, distribution due au fait que ce genre de travail se concentre surtout dans les secteurs de l'industrie et du bâtiment. Or dans les pays scandinaves le travail intérimaire concerne surtout les services.

Cinq ans plus tard (2007) l'étendue du travail intérimaire continue à augmenter de manière considérable dans la plupart des Etats membres et il emploie un grand nombre de travailleurs, surtout en Belgique, en France, en Allemagne, en Italie, aux Pays-Bas, en Espagne et au Royaume-Uni. Il s'agit d'une branche qui enregistre de rapides taux de croissance, tant en nombre d'employés qu'en termes de recettes dans le secteur (Christian Welz, EUROFOUND, 2010). Aussi une branche qui emploie un partie grandissant –mais minoritaire toujours par rapport à l'emploi global de son personnel par des travailleurs âgés plus que 45 ans. Enfin avec une variation des pays par secteur qui envoie à une distribution de la main-d'œuvre intérimaire par sexe: En Autriche en Allemagne et en France le travail intérimaire concerne l'industrie et les hommes tandis que dans les pays scandinaves la main-d'œuvre intérimaire est féminine et plus occupée dans les banques et la finance (EUROFOUND, 2009).

Selon le Rapport d'enquête de 1999 sur le travail intérimaire à l'UE de 12 Etats membres (EUROFOUND, 2002), la Grèce était le seul pays membre de l'UE dans lequel le travail intérimaire était interdit. Ainsi aux tableaux cités la Grèce figure avec aucun travailleur intérimaire. Pourtant le travail intérimaire existait déjà à cette époque en Grèce, mais contrairement aux autres pays,

n'était pratiquement pas réglementé. Les entreprises de travail temporaire existaient et opéraient sans licence (Michon, F., 1999)¹¹. Par la suite dans le rapport d'enquête de 2008 (EUROFOUND, 2009), selon les tableaux cités, la Grèce dispose 8,172 travailleurs intérimaires et un taux de croissance de ce genre de travail entre les années 2004-2007 de 133,3%.

La directive Bolkestein votée par le Parlement européen en 2006¹² relative à la libéralisation des services a favorisé le développement du travail intérimaire puisque les services aux entreprises ainsi que le travail temporaire et le recrutement du personnel sont définis en tant que services qui peuvent «circuler» librement dans le «le marché intérieur» de pays européens, offertes par les prestataires de différents pays (Th Sakellaropoulos-A Stergiou 2012, MEDEF, 2015)¹³.

Même si en principe le travail intérimaire est récent par rapport à d'autres contrats de travail atypiques, dans la pratique, il semble plus précaire que par exemple les contrats à durée déterminée. Malgré le cadre juridique¹⁴ en place dans plusieurs Etats membres selon lequel les travailleurs intérimaires doivent bénéficier du même traitement que ceux dans l'entreprise cliente, on voit que le salaire est inférieure pour un travail semblable et que les normes concernant les salaires et les horaires de travail sont contournés (Donald Storrie, 2002, ETUC, 2012, Harlem Désir, 2008, Lampousaki, S., 2009).

Malgré la terminologie confuse du «travail temporaire» et du «travail intérimaire» (les termes sont souvent utilisés de manière imprécise), les réalités nationales diffèrent sur de nombreux aspects. En outre, l'intérim, n'est pas le seul type de relation triangulaire liant un employé, un employeur qui a signé le contrat de travail de l'employé et un autre employeur pour lequel travaille l'employé. Il existe plusieurs autres relations de ce type, moins reconnues, à la périphérie de l'emploi rémunéré. Ces relations ne sont parfois couvertes par aucune expression ou définition juridique, même si souvent, elles sont moins en infraction de la législation que simplement en dehors de son domaine d'application (François Michon, 1999, Kouzis, 2009:15, Agrapidas, 2006:79).

2. Le travail intérimaire en Grèce

Le travail intérimaire selon diverses sources non officielles concernait en 2009 50,000 travailleurs, (les années'90 concernait seulement 1500) ayant décuplé sa taille, tandis qu'à partir de 2010 il touchait plus que les 80,000 personnes. La loi qui détermine les conditions de travail des intérimaires date de 2001 (la loi 2956/2001)¹⁵

Selon la loi initiale la durée du travail à l'employeur indirect ne pouvait dépasser 8+8 mois. Le renouvellement pour une fois était possible sans changement du contrat (CDD). Or par la suite si la durée dépasser les 8+8 mois l'employeur était obligé de modifier le CDD à CDA. Le premier mémorandum¹⁶ a renforcé le travail intérimaire par différents dispositifs: En augmentant l'étendue de la période de location de 16 à 36 mois, par l'extension de 6 à 9 mois par an de la durée du travail en alternance (4-jours et 3-jour de travail). En plus la location du travail a été renforcée par le second mémorandum. Selon les modifications de la loi (4052/2012, 4093/12) les travailleurs intérimaires peuvent être «loués» par l'employeur indirect sans que les fonctions remplies par les intérimaires soient occasionnelles ou saisonnières, ou urgentes. L' employeur indirect peut avoir recruter de travailleurs intérimaires juste 3 mois après avoir licencier de «vieux» salariés de la même spécialité (6 mois avec la disposition précédente), pour de raisons économico-techniques»

et dans le cas des licenciements collectifs le recours au travail intérimaire peut avoir lieu 6 mois après les licenciements (à douze mois selon la disposition précédente).

Dans le cadre de la loi fonctionnent aujourd’hui environ 40 entreprises qui embauchent de travailleurs pour les «passer» ensuite à d’autres entreprises. Les banques utilisent très souvent ce genre de travail puisque selon des estimations fiables le 5% du personnel de banques, est intérimaire mais encore plus souvent le tourisme, l’hôtellerie et le secteur informatique. Selon certaines estimations les dernières années 2010-2014 le travail intérimaire gagnera une énorme croissance.

Pourtant nous ne nous disposons pas d’information fiable sur l’ampleur du travail intérimaire. Les chiffres réels sont beaucoup plus élevés. Il existe de nombreuses agences non enregistrées, des agences factices n’ayant qu’une seule entreprise pour client qui elle, transfère ses travailleurs pour les réembaucher par la suite avec des conditions de travail dévaluées¹⁷.

2.1 Le travail triangulaire dans le secteur public

2.1.1 La précarisation généralisée de la fonction publique

Au cours de la dernière période que la Grèce est sous les mémorandums, le secteur public se rapproche de plus en plus au secteur privé en ce qui concerne les droits institutionnels du travail: Les grandes entreprises d’utilité publiques (électricité, télécommunication, énergie) et d’autres organismes qui étaient dépendants de l’état sont devenues des entreprises privées ou avec de statut intermédiaire et leurs employés sont devenues des employés du privé. Sont abolies les Règlementations du Personnel, est supprimée la négociation collective et la clause de la sécurité du travail dans le secteur parapublic¹⁸ en rapprochant les conditions du licenciement avec ce qui existe dans le secteur privé. Au même temps les effectifs du secteur public sont brutalement diminué à travers différentes politiques: Tout d’abord par une grande vague de départs en retraite précoce à cause des nouvelles prévisions de diminution de retraites. Ensuite par la suspension des nouvelles embauches à tout secteur de la fonction publique (santé/éducation/administration centrale et locale). Ensuite une partie considérable du personnel employé dans le secteur public est jugé redondant¹⁹ à travers la restructuration de tous les secteurs de la fonction publique selon le plan dicté par Troïka pour réduire les effectifs par le licenciement de 150, 000 personnes. Objectif plus qu’accompli puisque le secteur public a perdu, au cours de années 2010-2014, 200 000 employés : Les restructurations concernent les différents composants du public: les universités, les hôpitaux, les territoires locales, toutes les ministères.

Une partie des employés du secteur public sont mis sous réserve avec un statut de préretraite obligatoire (environ 20.000 employés) et une partie des employés sont placées au régime de «disponibilité-mobilité» (12,500 employés jusqu’à la fin de 2013 selon l’engagement du Ministre avec Troïka) dont une partie a été ou sera licencié à la suite de la suppression de leur organismes, ou de leur fonction (engagement pris pour 15,000 licenciement au cours de 2014)²⁰. Cette politique a été dirigée pour une première phase à tous les contractuels avec CDD, dont leur contrat de travail n’a pas été renouvelé. Par la suite en tant que «groupe cible» étaient placés les employés avec CDI et ayant de titres scolaires secondaires. Par la suite l’amaigrissement des effectifs a visé tous les niveaux de diplômes et de qualification puisque de branches entiers du publics ont été supprimées ou des organismes-services abolies. A titre indicatif: pour l’année 2013 ont été supprimées 2,114 postes d’enseignants du secondaires, 2,234 des gardiens d’école, 53 employés du Ministère de Reforms Administrative, 1672 employés du Ministère de la santé,

3,521 postes de la police municipale, 2500 postes de ERT (le Service Nationale de Radiotélévision) Les licenciement ont été réalisées après des évaluations prononcées à la base desquelles des organismes sont jugés inutiles et les travailleurs excédents²¹.

2.1.2 La sous-traitance dans la fonction publique²²

Le rapport au travail trigonale n'est pas un «privilège» seulement des entreprises privées puisque le secteur public utilise aussi largement ce genre de travail mais avec la forme de la sous-traitance. Au cours des années 2005-2010 plusieurs entreprises de statut public (énergie, banques, communication, défense) recrutaient à travers de contrats de sous-traitance un partie de leur personnel. En général, le recours au travail de sous-traitance dans le secteur public est censé être limité aux secteurs de la sécurité et du nettoyage. Pourtant de nombreuses entreprises du secteur public recrutent du travail «sous-loué» pour plusieurs fonctions en exploitant les lacunes laissées par la loi (Kouzis, 2009: 10, Agrapidas, 2006 :79 Actuellement la sous-traitance a pénétré dans les ex sociétés d'utilité publique mais aussi dans les universités, et les autres organismes du secteur public (hôpitaux), surtout dans les postes de nettoyage et de gardiennage qui sont servies entièrement par des entreprises sous-traitantes.

Pourtant là aussi nous avons de changements important: Selon une dernière disposition (Février 2014) législative qui a été insérée dans la loi adaptive du deuxième mémorandum signé par le gouvernement Grec, les entreprises de travail intérimaire ont droit à «louer» de travailleurs aux entreprises qui réalisent des projets, et de travaux publics , financés par des ressources nationales et menées après subvention ou contrat de travail au nom de l'Etat, par des sociétés d'utilité publique, l' administration locale, les entreprises municipales et les organismes du secteur public plus large²³. La disposition prévoit expressément que peuvent être utilisés des ouvriers/ techniciens au bâtiment dans de travaux publics de budget initial de 10 millions d'euros ou plus, qui sont financés ou cofinancés par des fonds nationaux. Les travailleurs du bâtiment dans les travaux publics vont être payés, selon la disposition, avec «le salaire de mémorandum» pour une période de location de 36 mois, sans droit d'indemnité.

Au même temps selon la loi 3845/10 l'état peut subventionner des entreprises de travail temporaire pour embaucher de chômeurs de longue durée âgés de 55-64 ans pour travailler (sous-loues) dans secteur public²⁴.

Etant donne les engagements du gouvernement grec de l'époque envers Troïka en ce qui concerne la réduction continue des nombre fonctionnaires, à part les licenciements (15,000) prévues pour la fin de l'année 2015, ont été prévues de nouvelles sous-traitances. Le ministère de l'Administration Publique s'est engagé d'avancer des études sur la diminution du cout dans la fonction publique a travers le outsourcing vers des entreprises privées et le remplacement de fonctionnaires par des travailleurs intérimaires jusque a la fin de l'an 2015²⁵ Ainsi s'explique le fait que les licenciements qui se réalisaient tous les jours dans le secteur public²⁶ s'accompagnaient de déclarations selon lesquelles les postes de travail ne seront pas perdues parce que d'autres, travailleurs neuf vont prendre les places de licenciés et ainsi le chômage n'augmentera pas.

2.1.3 Les programmes d'emploi communautaire (koinofelis ergasia) en tant que nouvelle forme de travail triangulaire dans la fonction publique

L'objectif de ces programmes qui ont démarré le 2011 «est la création immédiate de nouveaux postes de travail de pleine emploi au niveau local, ainsi que l'amélioration de la qualité de vie de

sociétés locales avec de services à caractère publique à travers de acteurs de la société civile». Il s'agissait de programmes subventionnées par l'UE à travers l' ESPA- Cadre National de Référence Stratégique²⁷-qui permettaient à tout le secteur public (les Municipalités, les Ministères, les Régions, les hôpitaux, à toutes les organismes publiques même à L' Eglise) de recruter du personnel pendant 5 ou 7 mois avec des droits très réduits et les licencier une fois que le programme se terminait sans aucune indemnité.

Ces Programmes dont le deuxième était en train de se réaliser à la période de notre enquête²⁸ ont offert 107.000 postes de travail aux chômeurs appellés «bénéficiaires» (57,000 et 50,000 bénéficiaires) de toutes qualifications et à tous les niveaux éducatifs (certificat d'études, secondaire, universités).

Pour le premier vague de koinofelous ergasias (travail social) les 57.000 bénéficiaires sont recrutés par l'intermédiaire des ONG et d'autres associations non lucratifs (selon le décret ministériel se sont les agences de la société civile), qui vont bénéficier le 5% du financement de chaque «bénéficiaire». Ensuite les bénéficiaires sont placées à différents organismes publiques pour travailler. Leur placement au poste de travail et à l'organisme²⁹, se faisait selon un système de sélection qui liait les crédits du chômage (ancienneté au chômage), la situation familiale, les revenus familiaux, la qualification, et les préférences. Conformément aux objectifs du Programme formulés à son proclamation, le programme ne doit pas couvrir de besoins permanents et fixes des organismes bénéficiaires.

Pour les «bénéficiaires» du premier Programme (2011-2012) ont été remboursées les cotisations de la sécurité sociale (du travailleur et de l' employeur) et l' allocation de 625 euro par mois- inférieur au salaire de base garantie par la Convention Collective National qui encore n' était pas supprimé³⁰, (le salaire garanti était encore a 751 euro), indépendamment de la qualification du travailleur, de son ancienneté, de son état social, sans les droits accordés par la législation du travail: allocation de mariage, d' enfants, d' études, d' ancienneté, congés, congés de maladie. Par ailleurs, dans le cadre du contrat signé entre l'employeur indirect et l'employeur direct était prévu la possibilité de l'employeur indirect de déplacer a volonté le «bénéficiaire» selon ses besoins, ainsi que l'exemption temporaire ou permanente de l'obligation de l'employeur indirecte de verser l'indemnité de salaire tant qu'il n'a pas déjà été versée à l'employeur directe la subvention attendue se fonds provenant de ESPA. Cette dernière disposition permettait à l'employeur directe de ne pas payer les travailleurs intérimaires très longtemps après la fin de leur mission de travail.

Ce type de travail-sans contrat- entre le travailleur et son employeur- le contrat était passé entre le employeur indirect et l'employeur direct, est un cas net de travail intérimaire dans la fonction publique, qui a permis aux employeurs directes, les diverses ONG et associations –en fonctionnant en tant qu' entreprises de travail temporaire de bénéficier une grande partie de ressources nationales et européennes, et aux organismes du public de couvrir bien ou mal leurs besoins immédiates crées par la diminution brutale de leur personnel. Pourtant ce genre de travail intérimaire dépouillé de droits dans le secteur public a provoqué de réactions politiques et de mobilisations sociales au niveau national mais aussi localement, qui ont eu comme conséquence, à certains cas, une certaine amélioration de son conditionnement mais aussi certains modifications de son exercice au cours de la deuxième vague du Programme. La critique portait sur la surexploitation subie par les intérimaires au sein du rapport de travail triangulaire, sur son caractère de travail exclu de droits, mais aussi sur la possibilité de spéculation offerte par l'Etat aux diverses ONG, associations, entreprises soit disant non lucratifs, de s'approprier des

fonds publiques, aux dépens des travailleurs et de l'ensemble de la société dans les conditions de l'extrême austérité. En plus les enquêtes journalistiques et les critiques politiques ont montré que bon nombre de ces entreprises étaient quasi-inexistantes mais pourtant elles s'appropriaient des fonds publics, par la relation privilégiée qu'elles entretenaient avec certaines personnes de parties au pouvoir.

Le deuxième Programme (2013-2014) de koinofelous ergasias (travail social) a offert aux chômeurs-bénéficiaires 50,000 emplois, de même dans divers services et organismes du secteur public. Le principe est le même mais avec certaines différences: Le salaire est baissé à 490 euro par mois pour les plus de 25 ans et à 427 euro pour les jeunes jusqu'à 25 ans (entre temps le salaire garanti est baissé). Par ailleurs, à la suite- nous estimons –des protestations provoquées pour le rôle parasitaire des organisations à but non lucratif, le rôle de l'employeur directe a été donné à l'Agence Nationale pour l'Emploi, qui reçoit les demandes de chômeurs-bénéficiaires et paye leur salaires et les allocations de sécurité sociale aux employeurs (agences surveillantes). Une autre différence avec la première vague de koinofelous ergasias est que les bénéficiaires touchent leur allocation plus régulièrement mais toujours avec un retardement, après l'indignation et les mobilisations provoquées par les bénéficiaires qui demeuraient non-payés indéfiniment. Par contre l'objectif formulé à la proclamation du premier Programme selon lequel, les bénéficiaires ne doivent pas avec leur travail couvrir des besoins permanents et fixes des organismes publics bénéficiaires, cette disposition a été enlevée.

Un cas de mobilisation qui a abouti à une meilleure situation de travail pour les travailleurs de «pentamina» (5 mois) nous est témoigné par des pétitions et de documents publiés sur internet. A l'initiative d'habitants de Kesariani, (« Initiative d' Habitants de Kaisariani») une petite ville à l'est d'Athènes, la Mairie de Kesariani a décidé d'accorder à tous ses travailleurs avec de «pentamina» leurs droits selon la législation du travail: «mettre en place le droit du travail duquel les travailleurs de koinofelous ergasias sont essentiellement exclus, leur accorder 2 jours par mois de congés, et de congés de maladie, sans diminution de leur salaire. Signer avec les travailleurs de koinofelous ergasias de contrats individuels de travail de durée déterminée». Cette décision est venue à la suite d'une mobilisation d'habitants pour soutenir un travailleur-bénéficiaire qui a été licencié parce que il ne voulait pas travailler au poste dictée par la Mairie (service de clients) en revendiquant à être placé au poste prévu de sa qualification (ingénieur en informatique). Il a été licencié et au même temps radié du registre de chômage. L'Inspection du Travail à laquelle le licencié a fait appel, a jugé le licenciement illégal et a imposé le paiement des salaires dus par la Mairie. La mobilisation dynamique des habitants a conduit à une décision unanime au Conseil Municipal (c'était peu avant les élections municipales) de paiement des salaires dus par la Mairie au licencié. Et au même temps la mise en place d'une réglementation qui définit de droits au profit du personnel employé par la Mairie à travers les pentamina.

Nous présentons par la suite les quatre (4) services publics ou parapublics dans lesquels nos interviewés ont travaillé en tant que «bénéficiaires» de «koinofelous ergasias» (travail social). A l'intérieur de chaque service nous présentons leur trajectoire éducative et professionnelle, le contenu de leur travail, les conditions du travail à leur service, et les conflits émergés au cours de leurs contrats. Au moment de notre enquête (Avril-Mai 2014) les 3 «bénéficiaires» «avaient terminé leurs missions tandis que pour le quatrième sa mission se terminait en Septembre 2014

3. Certains cas de services publics ou parapublics

3.1 Le Ministère de la Culture: Le Musée d'Art Populaire

Le Musée avec ses annexes, emploie un personnel de 100 personnes environs et constitue un de musées importants du pays. Récemment un partie de son personnel a été licencié ou mis au «réservoir» de retraite. Le Musée a embauché (employeur indirect) 30 personnes avec le même statut mais recrutes par l'intermédiaire d'employeur direct différents.

Giannis, qui a 30 ans, a fait ses études universitaires et son Master aux sciences des Communications. Il a travaillé depuis la fin de ses études soit au travail non déclaré (délivreur) soit avec de contrats de mission (Service Statistique), soit avec de contrat a durée déterminée (CDD). Il a déposé son dossier en répondant à l'appel d'offre du Ministère de la Culture, pour un poste intérimaire de 7 mois au Musée d' Art Populaire par l'intermédiaire (employeur direct) de la F. H., une association culturelle a caractère non lucratif.

Giannis Il a été recruté en tant que «ouvrier généraliste» mais il travaillait dans le secteur publicitaire du musée, en préparant des bulletins d'informations et en faisant de recherches pour les besoins du Musée qui est en rénovation. Il exécutait aussi d'autres taches secondaires (téléphones, photocopies). Ses collègues au même statut que lui ont travaillé (2 personnes) en tant que nettoyeurs, un électricien, gardiens, et a la numérisation des archives du Musée.

Giannis a déposé son dossier a son employeur directe, avec lequel il a eu de très mauvaises relations, parce que d' après ses dires «il avait du mal à le repérer localement, parce que ils ne répondaient pas au téléphones. Et J' étais obligé d'aller au travail sans avoir signé du contrat». Finalement avec un retardement il a signé son contrat selon lequel il serait payé «selon ses journées travaillées», sans horaires de travail fixes, avec la possibilité de retard indéterminée au remboursement de sa paye, et aussi avec l'engagement de ne pas rendre publique des informations concernant ses conditions de travail et son contrat de travail. Sa paye était de 625 par mois.

Giannis avec d'autres «bénéficiaires» ont réagi a leur employeur direct et ont avancé a de recherches concernant les lois qui régissait leur statut mais au même temps ils ont diffusé dans la presse des informations concernant leur conditions de travail et leurs contrat de travail. Les réactions provoquées, entre autres l'interpellation au Parlement par de députés de deux parties d'opposition de gauche, ont eu comme conséquence la prise de décision selon laquelle les bénéficiaires seront payées et assurés selon la réglementation de la sécurité sociale des salariés. Ainsi par la suite son employeur directe lui a fait signé une prolongation de contrat selon lequel il aurait due travailler 5 jours par semaine 8 heures par jour avec 25 jours par mois d'assurance sociale. Bien qu'il a terminé son travail au Musée, depuis le mois de Décembre (2013), il a été payé, 4 mois plus tard (April 2014), le 40% seulement de sa paye ainsi que ses collègues et essayent a ce moment a travers de démarches administratives mais aussi a travers de mobilisations collectives de se faire payer le reste (60%) de leur rémunération.

3.2 IRICA: Les services TIC aux Caisses de la Sécurité Sociale.

IRICA est une société anonyme a utilité publique dont le statut est privé. IRICA offre des services TIC aux caisses de la sécurité sociale. Les dernières années IRICA a diminué son personnel en ne remplaçant pas les partant a la retraite. Son personnel permanent actuel est passé à 250 de 280 employés à 2012 et de 406 en 2009. IRICA était une société a utilités publique mais elle se restructurait les 2 dernières années et elle se incorporait avec une entreprise prive-publique. Sa

restructuration a menacé les statuts de ses employés qui étaient mobilisés pour l'empêcher sans succès. IRICA a recrute 51 personnes ces derniers mois mais prochainement vont être embauches une dizaine de pentaminites (travailleurs pendant 5 mois) encore, des ingénieurs en informatique avec des études universitaires mais aussi avec des études plus courtes.

Elena a 27 ans et elle a fait ses études universitaires ainsi que son master en informatique. Avant d'être placé a IRICA, elle a travaillée avec de contrats semestriels au service de clients PTT, et en tant que journalière, au travail noir, pour une entreprise qui «plaçait» du personnel pour l'organisation des diverses manifestations.

Elena a été placée à la division Développement de Programmes en Informatique. Selon Elena les contractuels dans son département ont été tout de suite dans le cœur du travail avec des responsabilités lourdes et démesurées par rapport a leur statut. Cette situation a conduit à un conflit avec le chef du département qui exigeait des heures supplémentaires, refusées par les contractuels.

Elena n'a pas signé de contrat avec son employeur. Elle travaillait 37,5 heures par semaine et elle touchait 490 euro brut.

Elena a pris des initiatives pour mobiliser ses collègues du même statut qu'elle, avec le recours aussi du syndicat d'entreprise qui était dans le passe récent actif pour protéger les employés d'IRICA de la restructuration. Assemblées générales, protestations écrites, grève blanc, pétition, occupation symbolique pendant 10 minutes du bureau du PDG qui refusait les voir. Leurs griefs entaient: étant donne qu'ils représentent l' 1/5 du personnel de IRICA et ils travaillent autant que le personnel régulier ils ont droit a égalité des conditions de travail (congé de maladie, de vacances), réglementation pour les conditions de travail de «pentamina» (travailleurs de 5 mois) retrait de la mesure disciplinaire, que les contractuels ont été amenées de signer, selon laquelle au cas d'absence du travail même d'une heure, est retiré la paye journalière (19,6) de l absent. Finalement le PDG a accepte les voir quelques jours avant la fin de leur contrat pour leur dire qui il n'était pas au courant de leur sort inégal au sein de l'entreprise, mais que lui il ne pouvait pas changer leur statut. La réponse de la part du Service Condition de Travail du Ministère de Travail était qu'il s'agit d'une catégorie spécifique du personnel qui est hors de la législation du travail.

3.3 La garderie publique a Glyfada

Les garderies publiques sont gérées par les administrations locales (Municipalites) et fonctionnent avec du personnel contractuel même avant la mise en place des politiques de «dévaluation intérieure»³¹. Au cours de dernières années les garderies publiques ont perdu leur personnel contractuel et couvrent leurs besoins au fur et a mesure et avec un nouvellement constat de leur personnel. La garderie de Glyfada emploie 4 fonctionnaires (dont une éducatrice, une cuisinière, une avec des fonctions générales, et un agent d'encadrement (travailleuse social de formation) et 10 éducatrices qui sont toutes embauchées a travers les «pentamina».

Maria a 32 ans, elle a fait des études courtes (bac+2) d'éducatrice des enfants d'âge préscolaire et elle est accréditée de travailler dans les garderies. Elle a travaillée pendant 4 ans avec de contrats de six mois renouvelles tous les ans dans une garderie privée, elle est restée au chômage et elle a déposé son dossier pour avoir une place dans les garderies des plusieurs municipalités qui demandaient du personnel a travers les «pentamina».

La garderie a pu satisfaire les besoins de familles de la ville de Glyfada a travers les éducatrices de Koinofelous ergasias, et selon Maria

«les parents des enfants sont très contents, parce que la garderie avait arrêter de répondre aux besoins naissants en limitant le nombre d'inscriptions et aussi parce

que ces éducatrices allaient travaillaient tout l'année scolaire, contrairement a des éducatrices employées auparavant qui entaient embauchées pendant 2 mois.»

Comme dit Maria

« Ils nous attendaient avec les bras ouverts, parce que il n'avait pas de personnel et ils nous demandaient -les parents- si on allait vraiment rester les 5 mois entiers-les petits enfants ont besoin du temps pour s' adapter aux nouvelles éducatrices, au moment ou elles allaient partir»

Maria non plus n'a pas eu de contrat de travail (de Janvier jusque au Mai 2014) et son salaire était de 490 brut 8 heures par jour strictement, sans aucun autre droit. Elle n'avait pas de droit de grève individuel. Elle a participée à une grève générale de la fonction publique mais pas à celle qui a été proclamée par les contractuels. Elle se dit très contente de son expérience dans la garderie publique par rapport a son expérience dans une garderie prive. « *Les contrats de ESPA donnent la possibilité de prolongation, ainsi que le Contrats de travail déterminé qui durent 8 mois, le salaire est meilleur et tu a droit de faire la grève même individuellement».*

3.4 Le Secrétariat General de Presse et d'Information

Dans le Secrétariat General de Presse et d'Information travaillent environs 450 personnes au niveau national et environ 300 au bâtiment centrale du Ministère a Athènes. Le Secrétariat General a perdu un partie de son personnel les dernières années mais 32 personnes y ont été places travailler au cour de la période Mai -Septembre 2014.

Dimitrios a 57 ans et Il a fait des études universitaires d'économie. Il est au chômage depuis 3 ans, après avoir fermé sa petite entreprise textile au cours de la crise (2011). Dimitrios n'a pas signé de contrat avec son employeur et sa paye était de 490 euro par mois pour 8 heures de travail par jour (Mai-Septembre 2014). Le personnel intérimaire a été distribué entre la numérisation des archives de photo et la numérisation des dossiers du personnel employé au Ministère même, travail que Dimitrios considère très confidentiel (dans les dossiers du personnel se trouvent tous le changement de situation des employés, leurs feuilles de maladie, d'évaluation etc) malgré le caractère intérimaire de leur travail.

Dimitrios, a cause du retard pris pour leur rémunération, a consulté le syndicat des fonctionnaires (ADEDY), pour leur demander d'intervenir a leur aide. Or selon Dimitris les réactions du syndicat des fonctionnaires étaient plutôt froides: «*Vous n'appartenez pas a nous*».

Conclusions

1. Au cours de la période 2009-2015³² les politiques mises en place dans le pays pour affronter la diminution de la dette publique, sous la surveillance de Troika, ont eu comme conséquence la transformation du modèle de travail dominant jusqu' alors. Ce modèle qui assurait la stabilité de l'emploi à la majorité de la population active a été pousse à un sens inverse: nivellement vers le bas de tout le salariat, baisse forcée de la valeur du travail, précarisation généralisée du travail, précarisation même de l'emploi à la fonction publique
2. Les nouveaux postes de travail qui se créent sont des emplois précaires, contrairement aux emplois qui sont perdus tout au long de la période
3. Les services publics-le bouc émissaire de la crise-sont brutalement amaigris de leur personnel. Et «les travailleurs de 5 mois» permettent à la fonction publique de couvrir bien ou mal ses besoins.

4. «Les bénéficiaires de 5 mois» sont de vrais travailleurs et sont traités en tant que travailleurs: Leur travail vient répondre aux besoins fixes et réguliers des organismes qu'ils les utilisent, ils travaillent avec des horaires strictes et sont soumises aux droits de directions. Et pendant les mois de leur travail sont enregistrés en tant que travailleurs. Pourtant ils n'ont pas les droits institutionnels de travail.
5. Le travail intérimaire dans la fonction publique, dépouillé de droits, avait du mal à passer et à se faire accepter par la société et les «bénéficiaires». Réactions au niveau national et local ont eu comme conséquence la suppression du rapport trigonale et une certaine humanisation de son encadrement.

Notes

1. On parle généralement de «relation triangulaire» entre une entreprise utilisatrice, un salarié et une agence lorsqu'un travailleur intérimaire est engagé par une agence pour effectuer des missions au sein de l'entreprise utilisatrice, dans le cadre d'un contrat commercial. Dès lors, le salarié se trouve face à un «double employeur», ce qui accroît la complexité de la relation de travail. Des problèmes similaires peuvent survenir lorsque les travailleurs sont impliqués dans de chaînes de sous-traitance. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=709&langId=fr&intPageId=217>.
Le «travail intérimaire» (ou «intérim» ou travail temporaire) consiste à mettre à disposition provisoire d'entreprises clientes, des salariés qui, en fonction d'une rémunération convenue, sont embauchés et rémunérés à cet effet par l'entreprise de travail intérimaire (ou entreprise de travail temporaire). Elle se caractérise donc par une relation triangulaire entre l'entreprise de travail temporaire, l'entreprise cliente et le salarié, et implique la conclusion de deux contrats : un contrat de mise à disposition (entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise cliente) et un contrat de mission (entre l'entreprise de travail temporaire et le salarié). <http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/interim.htm>
2. Ce travail a été présenté à sa première version au séminaire international "TRAMED": Les problématiques du travail dans l'espace méditerranéen en crise, CNRS-Aix-en Marseille Université, 20-21 Novembre 2014
3. La dernière vague de ce Programme a eu lieu au cours de l'année 2015, malgré le changement gouvernemental le 25 Janvier 2015. Le nouveau gouvernement avait fortement critiqué ce type d'emploi. Selon les annonces du gouvernement, la suite du Programme va être réalisée, puisque il a été désigné. Mais, au même temps, certains caractéristiques du programme vont être reformulées pour correspondre au mieux aux besoins de chômeurs. Selon les descriptions données par la Ministre-adjointe, les postes de travail vont être décrites de manière à éviter l'usage de précaires à la place de postes d'utilité permanente, et au même temps sera mise en place une carte de droits et des devoirs pour toute personne embauchée. <http://www.dikaiologitika.gr/eidhseis/ergasiaka/54161/oi-allages-sta-programmata-tou-espa-gia-anergous-pou-proothei-i-antonopoylou>.
4. L'appellation de Troïka désigne les 3 acteurs qui surveillaient les mémorandums imposés en Grèce pour mettre en place la «dévaluation intérieure» de l'économie du pays, autrement dit la baisse brutale de son niveau de vie. Or l'appellation de TROIKA était beaucoup plus que les 3 institutions (Bureau Monétaire Internationale, Banque Centrale Européenne, Commission Européenne). Il s'agissait de bureaucrates, experts techniques qui venaient chez nous, pour

imposer aux ministres, en les montrant du doigt, comment couper les salaires, les retraites etc. C était le symbole de la soumission d'un pays européenne aux dictats des marchés financiers. C est à cause de ce poids symbolique que le nouveau gouvernement a refusé l'existence de TROIKA et a parlé des institutions européennes et de partenaires avec lesquels un pays, tel la Grèce, négocie. A la phase actuelle de négociations, les institutions partenaires de la Grèce sont quatres (4) y compris l' ESM/EFSM, le Mécanisme de Stabilité Européenne.

5. Le changement politique qu'a eu lieu en Grèce le 25 Janvier 2015 n'a pas pour l' instant eu de changements importants dans la législation du travail. Selon le programme politique de Syriza, la principale partie politique qui participe au pouvoir, tous les droits sociaux du travail qui ont été supprimés par le Mémorandum I et II vont être rétablis ainsi que la législation protectrice de l'emploi dans le marché du travail. Pourtant ce gouvernement a été obligé de signer un nouveau Mémorandum (III) selon lequel les changements concernant «les licenciements, l'action collective et les négociations collectives vont être en accord avec les meilleures pratiques de l'U.E mais leur conditions ne peuvent être modifiées sans l'accord des institutions» voir loi 4336/2015, Journal du Gouvernement 14 Aout 2015, page 1026.
6. Pour une description de changements opérés à la législation du travail en Grèce voir *L'Economie et l'Emploi Grecque* Rapport 2015, INE/GSEE, aussi EWCO, 2014.
7. Dans l' ensemble du secteur privé on contait en 2013 1.371, 000 personnes. Or dans cette chiffre est compris aussi un partie du secteur parapublic au sein du quel il n'y a pas de licenciement. (SEPE, ERGANHS, 2013).
8. <http://left.gr> , 16 janvier, 2014 et ERGANHS 2014, 2015
9. Selon les données présentées par le ministre de l'Administration Publique (en 2014) Kyriakos Mitsotakis au cours de son interview de presse ou il présentait son programme sur «le dossier des réformes entreprises et projetées au futur»
10. Notre analyse est basée sur de rapports d'enquêtes concernant l'ensemble des pays états membres de l'UE, conduites essentiellement par EUROFOUND. Selon ces mêmes rapports de recherches les données comparatives ne sont pas toujours très fiables.
11. Les consultants –offices privés du travail (I.G.S.E) en vertu de la loi 2639/1998 la plupart du temps, et après leur adaptation aux nouvelles dispositions, serviront aussi en tant que agences temporaires de travail (Zographou Sofia:3 , Agrapidas, K.2006 :108).
12. La proposition de directive sur la libéralisation des services en Europe a été vote par le parlement européen le 16.11.2006 après plusieurs années de consultation très conflictuelle à la suite du lancement en décembre 2000 d'une «stratégie pour le marché intérieur de services. La directive, a été définitivement formulée après un premier rejet par le Parlement et les réactions énormes qu'ont eu lieu. Mais en diffère par de nombreux aspects importants de l'initiale, «directive Bolkestein». Il a été mis en œuvre à 2010.
13. Selon le rapport établis par KEPE le cadre institutionnel établi en Grèce est composé de très récentes lois, qui prennent donc en compte la réalité de l'UE et le marché unique. Ainsi il semble que la mise en place de la directive Bolkestein n' aura pas donc d' impact particulier puisque la pénétration des entreprises étrangères n'était pas entravé. Et à cette fin, le régime réglementaire existant ne devrait modifier sensiblement l'application de la directive. (KEPE 2005:15)
14. Agrapidas, K.,2006 : 80, 123-135
15. La loi 2956/2001 définit l' emploi temporaire qui conformément à l'article 20 (de la loi 2956/2001) «est un travail fourni à un autre employeur (employeur indirect) pour une période limitée, par un employé, qui est associé avec son employeur (employeur direct) en vertu d'une

relation de contrat ou d'emploi fixe ou indéterminée et permis seulement dans les termes et conditions de la loi n ° 2956/2001 ». L'agence d'emploi temporaire peut être une société anonyme avec un capital de plus de 60.000.000 drachmes, tout en établissant le fonctionnement de l'autorisation spéciale exigée par le ministre du Travail et de la Sécurité sociale, puis l'avis du Comité d'audit de l'emploi temporaire (article 21 § 1.2). La loi 2956/2001 impose certains cas l'interdiction de l'emploi temporaire en définissant de situations où l'emploi temporaire n'est pas autorisé. Ainsi, selon l'article 24, les agences ne sont pas autorisées à utiliser des travailleurs temporaires contractuels en remplaçant des travailleurs qui exercent le droit de grève et lorsque l'employeur indirect a avancé à la licenciement l'année précédente pour les mêmes postes de travail , Agrapidas 2006: 144

16. Loi 3846/2010, article 3, 3899/10
 17. De certaines de travailleurs ont été licenciés et réembauché par des agences d'intérim au cours des années 2000. Nous ne disposons pas de données fiables parce que les entreprises embauchent du personnel à travers d'autres entreprises qui ne sont pas enregistrés en tant que entreprise de travail temporaire. Par exemple de travailleurs de chantiers navals d' Elevsina, de stations d' essence de Shell, du Cazino de Montparnasse, sont réembauchés à travers Manpower Team, par contre une grande société de télécommunication transfère et réembauche son personnel à travers une entreprise filiale, ELPA, l' entreprise semi-publique d'énergie pétrolière aussi, ainsi que l' entreprise ex-nationale de communication qui a créé une entreprise filiale à travers laquelle elle recrute personnel de toute qualification, sont parmi les exemples que nous connaissons à travers nos recherches personnelles. Voir www.efsyn.gr/ visité le 16/12/13 «Greve a OTE», aussi Επινοικίαση Εργαζομένων ή το σύγχρονο δουλεμπόριο, 2011, Kyratzopoulos, I. (2014), Petraki, G. (2013)
 18. Par contre le licenciement de fonctionnaires est encore interdit par la Constitution et l'abolition de cette interdiction est un des objectifs de la réforme constitutionnelle annoncée et projetée par le gouvernement dans le futur immédiat.
 19. Selon le Ministre de l'Administration Publique le chiffre des fonctionnaires a diminué pendant les 4 derniers ans de 200,000 personnes et la dépense budgétaire correspondant a diminuée aux environs de 8 milliards d'euro (interview donné le 6/04/14 à Zappeion). L'ensemble du personnel régulier (fonctionnaires+ employés avec CDA) étaient de 625,796 personnes, dont 571,123 de fonctionnaires, et 54,646 employés avec de CDA. A ce chiffre il faut ajouter 35,782 employés avec CDD et 3,957 avec de contrats de mission, autrement dit un ensemble de 667,733 personnes (10/2012).
 20. Selon le programme du gouvernement de SYRIZA tous les travailleurs qui ont été licenciés à cause de la politique consécutive de mémorandums vont regagner leur travail dans l'immédiat. En effet au cours de l'année 2015 7000 personnes, licenciées ou mises à disposition ont regagné leur travail.
 21. Selon les données publiées par mois par le Ministère en ce qui concerne les départs/embuches/ du personnel régulier (fonctionnaires et CDA): le Décembre 2012: 4,779 personnes sont partis et 368 sont embauchés, en Novembre 2012: 2,262 départs, avec 216 embauches, Octobre 2012: 2,372 départs 596 embauches. En 2011, le mois de Décembre 4,803 départs et 521 embauches, le mois de Novembre 5,114 départs et 325 embauches, et le mois d' Octobre 5,939 départs et 1645 embauches (Ministère de la Réforme Administrative et Gouvernance Electronique consulté le 21 mai 2014)
- Entre Octobre 2012 et Octobre 2013 le chiffre du personnel régulier a diminué de 35,928 employés du personnel régulier (fonctionnaires et employés avec un contrat de durée indétermi-

- minée (CDI).
22. La loi la plus récente qui détermine les conditions d'exercice de la sous-traitance dans le secteur public est celui de 3863/2010, article 68 «Contrats de sous-traitance pour les prestataires de services»
23. Selon certaines estimations cette disposition législative visait aux grands travaux publics (4 autoroutes cofinancés par ESPA) qui selon les déclarations du ministre des transports, de l'époque, allaient créer 25.000 postes de travail. Ces grands travaux-selon les discours politique du «succès story» de la «dévaluation intérieur» sont connectés avec le redémarrage de l'économie grecque, par la création de 25,000 emplois.
24. Loi 3845/2010, 6 Mai 2010, article 2 @5 Mesures de mise en œuvre du mécanisme de soutien de l'économie grecque par les États membres de la zone euro et le Fonds monétaire international. Cette loi adopte des règlements pour mettre en œuvre le protocole du mémorandum qui comprennent, entre autres, des mesures dégradant sérieusement le contenu des relations de travail dans le secteur public et privé et déréglemente les droit individuel et collectif du travail. (INE/GSEE, 2013, Relations de Travail en Europe et en Grèce: Athènes:187)
25. Spyros Karalis, Journal quotidien Elefterotypia 26/04/2014
26. Avec le changement du gouvernement (25 Janvier 2015) les licenciements sont arrêtés et tous les licencies ont été réembauchés. Le nouveau gouvernement selon certaines publications journalistiques envisage de remplacer progressivement le travail sous-traitant par de poste de travail permanents au moins au nettoyage.
27. Le titre le l'actionfinancée par ESPA (Cadre National de Référence Stratégique) est la «création de postes d'emploi au niveau locale a travers les Programmes a caractère communautaire (koinofelous ergasias) » Programme Opérationnelle de Développement de Ressources Humaines (2007-2013) gérée par le Ministère de l'Emploi et de Protection Sociale
28. Notre étude a commencé Avril- Juin 2014, puis une deuxième élaboration a été faite en Septembre -Novembre 2014. Puis nous avons de nouveau pris en compte de nouveaux éléments qui proviennent du changement politique en Grèce (Décembre 2015).
29. Leur placement était supervisé par le Conseil Suprême pour la Sélection du Personnel.
30. Il a été supprimé quelques mois après le 02/2012
31. Ce qui équivaut a une chute brutale du niveau de vie de la grande majorité de la population.
32. Le nouveau gouvernement (de SYRIZA) a refusé de continuer appliquer de politique de diminution du cout du travail et de sa protection. Pourtant les changements vers une amélioration de rapports au travail ne peuvent qu'être très lents étant donnée la destruction du tissu productif du pays, le volume énorme du chômage mais aussi les orientations actuelles de politiques européennes.

Bibliographical References

- Agrapidas, K, [2006], *Les entreprises de Travail Temporaire: L'Impact sur le marché du travail, Tendance Internationale-Expérience Grecque* [Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης, η Επίδραση στην Αγορά Εργασίας, Διεθνής Τάση-Ελληνική Εμπειρία]. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.
- Harlem Désir [2008] "Temporary workers debate in the European Parliament" <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+CRE+20081020+ITEM-013+DOC+XML+V0//EN> visité le 21-01-16.

L'Économie Grecque et l'Emploi [2015] [Η Ελληνική οικονομία και η απασχόληση], Athènes: INE/ GSEE Rapport Annuel 2015 (17).

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, [2009], *Temporary agency work and collective bargaining in the EU*, Dublin: www.eurofound.europa.eu

European Working Conditions Observatory, [2013] *Greece: EWCO car on impact of the crisis on working conditions*, Dublin: www.eurofound.europa.eu

ETUC, [2012] *Temporary Agency Workers in the European Union*, Bruxelles: <http://www.etuc.org/a/501>.

GEORGA Alexandra [2006] *L'emprunt de travailleurs: Le développement du phénomène en EE et sa mise en place en Grèce Δανεισμός Εργαζομένων: Η Ανάπτυξη του Φαινούμενου στην ΕΕ. Και η Εφαρμογή του στην ΕΛΛΑΣΑ*] Athènes: Université Panteion Diplôme de Master, Départements Politique Sociale et Anthropologie Sociale.

Guillaume DUVA [2006], "Directive services: Le retour de Bolkestein" *Alternatives Economiques* n° 243 - janvier 2010 file:///C:/Users/georgia/Desktop/%CE%94%CE%91%CE%9D%CE%95%CE%99%CE%A3%CE%9C%CE%9F%CE%A3/Directive%20services%20%20%20le%20retour%20de%20Bolkestein.htm visité le 29/01/2016

Guide de survie aux Programmes de travail communautaire [2015], [Οδηγός επιβίωσης στα προγράμματα"κοινωφελούς εργασίας"] <http://nofeloumeni.gr/> visité le 26 Octobre 2015 /

Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) <http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/interim.htm>

Zographou Sofia [2003] *L emprunt de travailleurs* (Δανεισμός εργαζομένων), http://www.papa-philippou.gr/GR_files/Publications/Publications_7.html date de visite 03/02/2016

Karamesini Maria, [2014], " Neoliberal adjustment in a non-solidaristic common-currency area: The Greek Tragedy" in Steffen Lehndorff(Hrsg.) *Spaltende Integration*, Hamburg :VSA, Verlag, pp 81-108.

Karamesini Maria, [2011], "La déstructuration des relations professionnelles et du modèle de travail en Grèce" [Η Αποδιάρθρωση των εργασιακών σχέσεων και του μοντέλου απασχόλησης στην Ελλάδα], *Transforme*, 9, 2011, Athènes: Institut Poulantzas.

Karalis S.,[2014], Athènes: Journal quotidien Elefterotypia 26/04/2014.

KEPE [2005] *Implications Economiques et Sociales pour la Grèce de la Directive sur la Diffusion des Services dans le Marché Unique Européen*, [Οικονομικές και Κοινωνικές Συνέπειες της Οδηγίας Μπολκεντάιν στην Ευρωπαϊκή Αγορά] Athènes: ΚΕΠΕ.

Kouzis Ioannis [2009] *Les relations internationales au branche du nettoyage Οι Εργασιακές Σχέσεις στον Κλάδο του Καθαρισμού: Αποτελέσματα Εμπειρικής Έρευνας*, Αθήνα: Ι/ΣΕΕ/ ΑΔΕΔΥ.

Kouzis Ioannis [2010] *Entreprises de Travail temporaire: Sous-location de travailleurs ou de l' es-clavage contemporain* (Υπενοικίασην Εργαζομένων ή το σύγχρονο δουλεμπόριο) Επινοικίαση Εργαζομένων ή το σύγχρονο δουλεμπόριο visité le 30 Novembre 2015.

Kouzis Ioannis [2008] "Les relations professionnelles en Grèce et de propositions pour leur amélioration" (Οι Εργασιακές Σχέσεις στην Ελλάδα και Προτάσεις για την αναβάθμιση τους" <https://ergasiakadikaiomata.wordpress.com/2011/05/08/%CE%B5-%CE%BA-%CE%B1%CE%B5%CE%BD%CE%B7%CE%BC%CE%B5%CF%81%CF%89%CF%83%CE%B7> visité le 15/01/2015.

- Kyriatzopoulos, I. [2014], *Conditions de travail, organisation de travail et outsourcing dans les entreprises de communication: Enquête dans les centres d'appel de la société H.* [Συνθήκες εργασίας, οργάνωση της εργασίας και η στρατηγική της εξωτερικής ανάθεσης στις εταιρίες παροχής τηλεπικοινωνιακών υπηρεσιών: Έρευνα πεδίου στα τηλεφωνικά κέντρα της εταιρίας H.], Athènes: Master, Département de Politique Sociale, université Panteion.
- Lampousaki, S., [2009]. "La nouvelle Directive pour les travailleurs loués" [Η νέα Οδηγία για το δανεισμό εργαζομένων], *Enimerosi*, 160, Athènes: Περιοδικό Ενημέρωση, INE/ΓΣΕΕ, p.2-9.
- MEDEF, [2005], *Proposition de directive sur les services*, medef.org.fr visité le 10/01/16.
- François Michon, [1999], "Le travail intérimaire en Europe", (Η κατ' ανάθεση εργασία στην Ευρώπη) *EIROline*, Européen Industrial Relations Observatory on-line, 28 January 1999.
- Georgia Petraki, (2013), " Greek crisis and the quality of jobs in IT sector", in Kirof Vassil, *Addressing quality of work in Europe*, Sofia: Ciela.
- Georgia Petraki (2013) "Les hiérarchies internes au sein des professions de l'informatique (TIC) en Grèce et l'impact des politiques actuelles (2010-2013)" Vé Congrès de l'Association Française de Sociologie AFS (Nantes 2-5 septembre 2013) (sous publication).
- Préparer l'avenir - Nouvelles formes de relations de travail Commission Européenne, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=709&langId=fr&intPageId=217> 05/06/2016.
- Relations de Travail en Europe et en Grèce: Rapports Scientifiques/5* [2011], [Οι Εργασιακές Σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα: Επιστημονικές Έκθέσεις/5], Athènes: INE/GSEE, Rapport Annuelle de 2011.
- SEPE, ERGANHS, 2013, 2014, 2015.
- Theodoros Sakellaropoulos-A Stergiou, *Posting workers* [2012] [Αποσπασμένοι εργαζόμενοι] Athènes: Scientific Society for Social Cohesion and Development .
- Donald STORRIE, [2002] *Le travail intérimaire dans l'Union européenne*, [Η κατ' ανάθεση εργασία στην Ε.Ε], Dublin: EUROFOUNDwww.eurofound.europa.eu.
- Christian WELZ, [2010] *Le travail intérimaire et les négociations collectives dans l' UE*, [Η κατ' ανάθεση εργασία και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στην Ε.Ε], Dublin: EUROFOUND,2010 www.eurofound.europa.eu.

Biographical Note

Georgia Petraki is Associate professor of sociology at Panteion University of Political and Social Science, Department of Social Policy (Athens). She holds a Ph. D. in Sociology of Work from l' Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales in Paris. She has participated in European Framework Programs (FP6, FP7). She coordinates the Greek team in WORKS, Integrated Project (CIT3-CT-2005-006193) and edited the book entitled "The Global Restructuring of Work Organisation". She coordinates also the Greek team in RESCuE Project (FP7 Topic 5.1-1: Citizens' resilience in times of crisis (Patterns of Resilience during Socioeconomic Crises among Households in Europe). Her main research interests include work organization, working conditions, social stratification and the new forms of social relations. Contact: geopetr@panteion.gr, petgeo@hol.gr