

Pays basque

12^{ème} congrès de ELA, confédération syndicale basque

Christian DUFOUR, Adelheid HEGE

La confédération syndicale basque ELA ¹ a célébré son 12^{ème} congrès en novembre 2008 à Bilbao. Ce congrès a confirmé le modèle syndical et l'orientation qui caractérisent la principale organisation syndicale basque. Il a aussi été l'occasion de poursuivre une transition générationnelle par l'élection d'un nouveau secrétaire général.

ELA a profité de son congrès pour offrir le visage d'une organisation marquée par la jeunesse de ses membres, la solidité de ses effectifs d'adhérents et une progression électorale continue dans une concurrence syndicale avivée par la question nationale. Au contraire de nombreux syndicalismes européens qui connaissent des doutes sur eux-mêmes, la confédération basque affiche sa bonne santé. Elle tire profit de choix stratégiques qui marquent l'originalité de cette organisation dans le paysage des relations sociales.

Un syndicat bientôt centenaire mais rajeuni

ELA est issue d'une association de travailleurs chrétiens fondée en 1911.

Créée sur des principes anti-socialistes, cette association élargit modestement ses bases et reste très proche du parti nationaliste basque PNV d'orientation démocrate-chrétienne, jusqu'à la dictature franquiste. A ce moment, une partie de ses dirigeants émigre tandis qu'une organisation clandestine interne subsiste. Les relations entre ces deux fractions se tendent, chacune envisageant différemment les évolutions nécessaires pour le mouvement. Durant cette période, ELA entretient cependant des relations denses avec le mouvement syndical international. Il en résulte que, jusqu'à la création de la CSI, ELA a été simultanément membre de la CISL et de la CMT.

A la sortie du franquisme, ELA de l'intérieur fait prévaloir ses vues. L'identité syndicale de l'organisation est affirmée au détriment de ses liens politiques antérieurs avec le parti démocrate-chrétien. L'orientation nationaliste subsiste mais ELA se démarque nettement de son concurrent syndical nationaliste basque LAB qui entretient des liens forts avec le mouvement politique natio-

1. Eusko Langilleen Alkartuasuna : Solidarité des travailleurs basques.

PAYS BASQUE

ELA est présent sur les territoires d' Hegoalde (partie Sud, Espagne) qui composent les Communautés autonomes du Pays basque et de Navarre. En Iparralde (ou Ipar Euskal Herria), partie nord du pays basque (France), ELA assure une présence culturelle plus symbolique par l'intermédiaire d'une fondation. La partie sud compte 2,75 millions d'habitants en 2008, dont plus de 1,1 en Bizkaia (Bilbao). Il y a 1 million de salariés dont 24 % dans l'industrie, 64 % dans les services, 10 % dans la construction. Le taux de chômage était de 5,6 % avant la crise de 2008, et 27,4 % des salariés étaient des temporaires,.

naliste et sa fraction armée en particulier (Bunel, 1999).

Dès 1966, le syndicat avait affirmé plus nettement ses orientations socialistes. Mais cela ne le conduisit pas à se rapprocher des syndicats « espagnolistes » (UGT et CCOO). Ces derniers s'inscrivent dans la recherche de consensus qui se traduit par la signature du pacte de la Moncloa (1977) par tous les partis politiques, y compris le PNV. Cette alliance consensuelle du moment de la transition (Frotiée, 2005) est condamnée par ELA qui reproche à ce pacte de brader les intérêts des salariés dans une période de crise. Ce faisant, ELA se refuse à s'inscrire dans l'offre de reconnaissance institutionnelle faite aux organisations syndicales et à privilégier la stabilité sociale. Cette provocation pèse peu de la part d'un syndicat qui fait assez modeste figure dans les élections de 1978 au sein même de son fief basque : l'UGT obtient 16,83 % des voix, les CCOO 16,08 % et ELA 12,12 %. Les non-syndiqués se partagent le reste des voix, LAB n'atteint pas 5 %. Mais l'inflation galopante de cette période (25 % en 1978) met à mal les bonnes intentions des signataires du pacte. Le choix risqué du syndicat basque se révèle assez vite judicieux.

Malgré cette position en pointe, ELA se définit encore à son congrès de 1979

comme un syndicalisme-institution plus que comme un mouvement social (Letamendia, 2005). Dans ce sens, ELA reste proche des organisations espagnoles qui s'inscrivent dans la formation d'un syndicalisme institutionnalisé plus que dans un syndicalisme d'adhérents et de militants. Mais ELA va rapidement se trouver en butte aux difficultés que crée pour lui la coordination étroite entre ses deux voisins plus puissants. Ces organisations, avec l'appui des partis politiques espagnols évidemment opposés aux organisations nationalistes, privilégient la centralisation des négociations. Et l'institutionnalisation qui se construit au fil des réformes de la loi sur le travail se fait au détriment des organisations minoritaires. Ainsi, la loi stipule que la représentativité syndicale s'acquiert à travers les votes pour les élections aux délégués du personnel ou comités d'entreprise (à partir de six salariés). Seuls les syndicats ayant obtenu 10 % des voix lors des élections aux comités d'entreprise au niveau national, ou 15 % dans les communautés autonomes, peuvent participer aux négociations. Il faut en outre qu'ils disposent au moins de 1 500 délégués. Cela élimine de fait ELA des discussions centrales et même, au tout début, de celles conduites pour le pays basque.

Face à ces barrières qui limitent sa capacité d'intervention, ELA se dote d'une stratégie originale, divergente de ses orientations d'origine et directement contradictoire avec celles des organisations espagnoles.

L'avancée vers le syndicalisme de contre-pouvoir

À la fin des années 1970, ELA dessine en quatre points les contours de son projet. Il s'agit de construire un syndicalisme a) basé sur la section syndicale et l'union locale, b) non limité au lieu de travail ; ce doit être c) un syndicalisme de négociation, fortement confédéré, et d) un syndicalisme basque. Trente ans plus tard, ces piliers de la pratique syndicale de ELA sont toujours présents. Mais ils ont été réinterprétés.

Assez rapidement, tenant compte des spécificités économiques et géographiques du Pays basque, ELA privilégie le rôle de ses structures territoriales, les *comarcas*, qui correspondent fréquemment à des bassins d'emploi. C'est le moyen pour la confédération de se développer et de s'assurer une implantation solide, avec des effets électoraux décisifs pour les négociations conduites dans les régions basques. Les choix politiques risqués pris en 1978 et les décisions organisationnelles paient. Dès 1982, ELA obtient 30,24 % des voix aux élections syndicales dans le Pays basque contre 21,53 % à l'UGT, 17,12 % aux CCOO et 5,87 % à LAB ; le reste va aux non-syndiqués. Les syndicats « espagnolistes » ne sont plus en état de signer des accords majoritaires au Pays basque sans ELA.

Au cours de la décennie 1980, ELA renforce son implantation. Elle se traduit nettement dans les urnes. En 1990 ELA obtient 37,84 % des voix (UGT 19,54 %,

CCOO 17,82 %, LAB 13,15 %). Les deux syndicats *abertzale* (patriotes) dépassent alors les syndicats nationaux. L'implantation se traduit aussi en adhésions ; celles-ci progressent de presque 70 % en quinze ans, dans une période de crise économique extrêmement sévère pour le Pays basque et ses bastions industriels (sidérurgie, chantiers navals). Les 44 000 adhérents de 1977 sont devenus 52 000 en 1988 et 74 000 en 1991.

Mais, au sein de ELA, une réflexion s'est ouverte sur le devenir syndical, en même temps qu'une partie des générations issues de la période franquiste commence à lâcher les rênes. Le congrès de 1990 établit un constat très autocritique. « ELA est enfermé en lui-même, isolé de la société, sans initiative et sans capacité de réponse » (Letamendia, 2004:115), des risques de démotivation militante apparaissent.

Cela peut surprendre, lorsque l'on regarde la situation « objective », en termes de résultats électoraux et d'adhésion comme en termes institutionnels. UGT et CCOO ont renoncé en 1987 à la négociation centralisée bipartite au profit de la négociation de secteur. L'action conjointe des trois syndicats au Pays basque fonctionne momentanément bien. ELA peut y prétendre à des responsabilités étendues du fait de son gain de puissance et de notoriété. Mais le syndicat s'inquiète des transformations au sein du salariat et de la stabilité de sa propre composition sociale. Comme le reste des syndicats basques, ELA repose sur les industries traditionnelles, chantiers navals, industries diverses, en forte crise. La combativité dans la crise explique le maintien voire la progression de l'audience. Mais la nature de cette audience pose problème. 50 % des jeunes de la CAPV (Communauté auto-

PAYS BASQUE

nome basque) et 23 % en Navarre sont des travailleurs précaires. La précarité affecte 73 % des moins de 25 ans et 46 % des moins de 30 ans.

Le congrès de 1990 décide d'impulser une transformation de la structure de ELA pour lui permettre à terme de répondre aux mutations du salariat. L'axe de cette transformation consiste à distinguer les principes institutionnels de la négociation (les secteurs) des principes organisationnels du syndicat. L'interprofessionnel doit s'imposer comme moteur de l'action et du dynamisme syndical – *la comarca integral* – même si les branches restent les lieux institutionnels prépondérants. Plus fondamentalement, mais sans y apporter de réponse, ELA met en doute le rôle de la négociation collective en tant qu'outil principal de redistribution des richesses. Le constat opéré à ce moment-là est que la place forte institutionnelle de la négociation de branche n'est pas parvenue à s'opposer au transfert de revenus du travail vers le capital.

Cette réflexion organisationnelle est grosse d'une recherche sur la place du syndicalisme dans la société, autrement dit d'une recherche d'une implication politique nouvelle pour le syndicat, la distanciation vis-à-vis des partis étant désormais un acquis. La coordination entre l'interprofessionnel et le professionnel, au profit du premier, se conçoit comme un « projet confédéral intégral » (*proyecto integral confederal*). Elle vise à étendre le syndicalisme de ELA à tous les secteurs de la vie des salariés, emploi, formation professionnelle, santé, enseignement, services collectifs etc. L'affirmation nationaliste sert cette recherche dans la mesure où elle oblige ELA à mettre en avant son originalité sociétale en même temps que son originalité syndi-

cale. ELA finit par se caractériser comme un syndicalisme de contre-pouvoir, formulation qui permet à la fois de respecter le caractère syndical de l'organisation, tout en marquant son ambition et son orientation politiques au sein de la société.

Le congrès refondateur de 1993

Entre deux congrès, de 1990 à 1993, ELA voit son effectif d'adhérents progresser de plus d'un tiers, de 67 400 à 88 000. « A ce moment, tout semblait aller bien pour ELA », explique José Eloorrieta, secrétaire général de 1988 à 2008. « Le taux de couverture des salariés par les conventions collectives était supérieur à 90 %, les adhésions progressaient, on gagnait aux élections, les autorités politiques devaient nous respecter, etc. On s'est dit que si on continuait comme ça, on était morts ».

Les réflexions entamées en 1990 ont fait leur chemin. La question de la composition du salariat est devenue un thème central dans la réflexion stratégique de ELA. Il faut sortir de la logique qui donne au sein du syndicat une place décisive aux catégories salariées les plus sécurisées, d'autant que ce ne sont pas celles qui sont porteuses d'avenir.

Il s'agit de remettre à neuf trois principes organisationnels que ELA avait définis dès son congrès de 1976 : refonder un syndicalisme d'adhérents ; disposer d'une autonomie financière ; faire de la structure organisationnelle un outil mobile.

L'adhésion, principe de la vitalité syndicale

ELA porte une attention d'autant plus soutenue à sa base d'adhérents que le syndicat ne s'inscrit pas dans le dialogue social de consensus qui fonde le système espagnol de relations professionnelles. De

façon récurrente, en particulier lors de la dévolution du patrimoine syndical (1982), lors de la mise en place du système de formation professionnelle (1992) mais aussi presque à chaque réforme des lois sur le travail (*Reforma laboral*) (Unanue Letamendi, 2002), les syndicats espagnols manifestent à ELA que le rapport de force n'est pas en sa faveur. Pour pouvoir se distancier des compromis à la base de cette construction, ELA retient de conforter son caractère de syndicalisme d'adhérents. Suivant, dès le début des années 1970, le modèle pratiqué par la CSC belge avec laquelle ELA entretient des relations anciennes, le syndicat basque choisit de réclamer à ses membres des cotisations élevées. Elles offrent comme contrepartie une caisse de grève qui est devenue petit à petit très puissante, et des services de proximité (aide juridique en particulier).

Le congrès de 1993 confirme et amplifie cette orientation vers un syndicalisme d'adhérents. Mais il s'agit de trouver des adhérents là où le syndicat ne va pas spontanément : les salarié(e)s les plus précaires et les secteurs d'activité les plus fragiles. Les orientations de cette époque manifestent clairement le choix que le syndicat doit opérer : il peut survivre organisationnellement en se coulant dans les structures institutionnelles offertes par la loi. Mais il est assuré de ne pas survivre politiquement comme mouvement autonome ayant sa propre gouvernabilité en mains. « On a sauté dans le vide à ce moment-là, continue Elorrieta, on a décidé qu'il fallait totalement transformer l'organisation. »

La rationalisation de l'organisation intégrale

La négociation reste la base de l'action syndicale pour ELA. Mais cela ne

fait pas d'elle le modèle sur lequel doit se couler le principe organisationnel du syndicat. La négociation n'est qu'un moment de cette vie, et un moment non autonome. Le développement du syndicat hors de ses bases historiques, exigence vitale, nécessite que l'action syndicale soit organisée et coordonnée suivant des principes définis par le syndicat lui-même, pas par les institutions dans lesquelles il est amené à agir.

L'autonomie que le syndicat réclame suppose qu'il décide de ce que sont ses tâches et qu'il ne se laisse pas limiter à celles qu'un modèle social consensuel lui attribue. Cela signifie que la présence sur des terrains variés et jugés stratégiques est essentielle. L'interprofessionnel va assurer cette coordination en renforçant les choix organisationnels déjà présents au sein de ELA. A partir de 1993, une politique de fusion des fédérations est mise en route. Celles-ci seront progressivement réduites à douze puis neuf, puis six puis quatre, à compter de 2003.

Les *comarcas* restent au nombre de douze, puisque ce sont elles qui assurent les coordinations locales entre les équipes syndicales et les services de proximité aux adhérents. Chaque *comarca* compte parmi ses responsables des permanents spécialisés par branche. Mais cette spécialisation est fonctionnelle (rapports aux équipes de terrain, négociations éventuelles) et non exclusive. Il s'agit de faire de la division entre interprofessionnel et professionnel une solution instrumentale, liée aux tâches syndicales, et pas fondamentale dans la structuration des relations au sein du syndicat. L'identité est globale – celle de ELA ; elle n'est pas une identité de secteur ou une identité géographique. Les quatre fédérations existantes à compter du début des années 2000 (métal-

PAYS BASQUE

lurgie ; services publics et enseignement ; services privés ; chimie, papier, arts graphiques, bâtiment) comprennent chacune environ un quart des adhérents. Les douze *comarcas* abritent de 13 % (Bilbao) à 3,5 % (Urola-Kosta) d'entre eux.

Pour assurer cette solution de continuité organisationnelle, des principes de mobilité des responsabilités au sein du syndicat sont adoptés : la confédération gère l'ensemble du personnel salarié de ELA ainsi que ses finances. Les permanents de fédérations et de *comarcas* changent fréquemment de responsabilité. « Leur rôle est d'être représentants du syndicalisme de ELA, pas de la métallurgie ou du secteur public », souligne Amaia Muñoz, secrétaire générale adjointe et trésorière de la confédération. Ainsi, le secrétaire de la fédération de la métallurgie peut fort bien assumer ultérieurement des fonctions dans les services privés... ou publics ou encore à la tête d'une *comarca*.

Cette rationalisation de l'organisation est aussi traitée dès le milieu des années 1990 en termes générationnels. Le risque est vite perçu que les permanents ne reflètent que la situation passée du syndicalisme. « A un moment, pratiquement il fallait être issu de la métallurgie pour devenir permanent ». Il est alors décidé que les dirigeants doivent quitter leur poste à l'âge de 58 ans. Des recrutements de jeunes permanent(e)s interviennent, en particulier pour pouvoir assurer le développement dans les secteurs peu représentés par le syndicat.

Congrès de 2008 : les bénéfiques des choix difficiles

Lors de son congrès de 2008, ELA a pu mesurer les résultats de ses choix. Les adhésions ont progressé pour atteindre

109 000 adhérents en août 2008, soit 4,42 % de plus que lors du précédent congrès en 2004. ELA laisse régulièrement des journalistes vérifier la véracité de ses chiffres en leur donnant accès aux sources internes. Le « taux d'indépendance financière » – notion offensivement brandie face aux syndicats institutionnalisés – est de près de 86 % en 2004-2007, contre moins de 82 % dans la période 2000-2003 (ELA, 2008:23). Ce taux indique la couverture des recettes par les cotisations des membres. ELA a quitté certaines instances de concertation, rémunératrices pour le syndicat, mais ambiguës selon lui dans sa stratégie de contre-pouvoir. De 20 à 25 % des cotisations des actifs sont destinées à alimenter la caisse de grève, outil stratégique ultime de développement de ELA.

Au sein du Pays basque ELA obtient plus de 40 % des voix aux élections aux comités d'entreprise et en Navarre, son point faible, il progresse régulièrement, atteignant 21,5 %. ELA revendique près de 10 000 délégués dans les entreprises et services publics. Le congrès a renouvelé les structures de direction de la confédération et élu un nouveau secrétaire général, Adolfo Muñoz Sanz (dit Txiki).

Le congrès a avalisé pour les années à venir des axes stratégiques qui ont fait l'objet de nombreux débats préparatoires.

En termes d'organisation : organisation intégrale et démocratie syndicale

ELA confirme son choix d'une organisation confédérée fortement intégrée reposant sur les *comarcas* comme pivots de l'action syndicale. Cette confirmation stratégique se comprend comme une tendance au renforcement des liens entre les différents niveaux de l'organisation. L'un des points faibles du syndicalisme institu-

tionnalisé selon ELA est qu'il se préoccupe peu ou pas de sa présence au sein des entreprises en dehors des moments électoraux. Les différents niveaux de négociations – entreprises, secteurs, confédération – sont relativement déconnectés et au mieux reliés par des normes lâches, comme celles négociées centralement concernant les évolutions salariales. Pour ELA, cette situation a une double conséquence. D'une part elle conduit à un affaiblissement de l'impact de la négociation pour les travailleurs qui peinent à reconnaître ses effets sur leurs situations concrètes ; d'autre part, elle prive le syndicat lui-même d'une occasion de renforcer sa propre cohésion.

Le congrès de 2008 insiste sur le rôle central de la négociation dans la stratégie de ELA en donnant à cette notion un sens étendu. La négociation recouvre non seulement le face-à-face entre syndicalistes et employeurs mais aussi, sinon surtout, la confrontation entre salariés eux-mêmes sous l'impulsion syndicale. ELA cherche ainsi à dépasser la question lancinante de la relation entre délégués élus et syndicats au sein des entreprises dans le suivi des négociations, en promouvant une relation triangulaire entre salariés, délégués au sein des entreprises et syndicat externe. L'obtention d'un consensus entre ces trois niveaux de référence constitue pour ELA une condition du renforcement du syndicat et de la démocratie en son sein. Un accord n'est jamais que local parce qu'il peut avoir des conséquences pour d'autres salariés ; mais un accord ne peut pas non plus se passer d'un aval de la base. Les *comarcas*, en combinant étroitement implantation locale, présence sectorielle et relations suivies avec la confédération jouent un rôle décisif dans la prise en charge des processus de démocrat

cratisation interne des négociations. Ce processus de démocratisation, qui passe par les assemblées de salariés, doit se traduire par la croissance des effectifs syndiqués. Au Pays basque, ELA syndique environ 10 % des salariés.

**En termes d'implantation :
rôle social et priorité aux précaires**

ELA se conçoit comme un syndicat concerné par la totalité de la vie des salariés et par l'ensemble de ces derniers. Le syndicat ne se limite pas à la vie de travail et il ne s'identifie pas aux structures officielles de l'organisation des relations professionnelles. C'est à lui de définir ce que sont ses tâches, qu'elles lui soient reconues ou non.

La priorité donnée à l'action en direction des travailleurs précaires se comprend dans cette perspective stratégique. Le fort taux de précarité de l'emploi (près de 30 %) des années 1990 a poussé la confédération basque à sortir de ses fiefs anciens, qu'elle savait de toutes façons menacés. Le développement de la syndicalisation dans les services privés et privatisés constitue une priorité non seulement parce qu'il s'agit d'une source de développement en termes d'effectifs, mais surtout parce qu'il s'agit d'un défi sur le plan du modèle social. La coexistence de salariés précaires et de salariés stables menace d'autant plus le rôle du syndicalisme que celui-ci s'identifie aux derniers. Mais les besoins d'organisation des précaires au sein du syndicat l'obligent à raisonner différemment sur ses propres structures.

Le regroupement des fédérations, et leur conjugaison au sein des *comarcas* a aussi pour objectif de ne pas isoler organisationnellement les précaires. Les *comarcas* en sont responsables et

PAYS BASQUE

coordonnent localement l'action des secteurs. Les priorités d'action ne sont pas définies par les structures de représentation et de négociation propres à chaque secteur, mais par les lignes stratégiques de développement que se donnent ces entités-clés du syndicalisme. Entre les deux derniers congrès ELA a ainsi ciblé volontairement les salariés présents au sein d'activités externalisées des services publics : nettoyage, soins aux personnes âgées, services sociaux divers, etc. Il a investi ses permanents dans un travail d'approche, puis d'organisation de ces entreprises avec l'objectif de les mettre en mouvement. Plusieurs conflits, stratégiquement sélectionnés, ont ainsi été conduits comme autant d'actions exemplaires sur le thème de la précarisation. La mise en cause des pouvoirs publics – mairies, gouvernement autonome – responsables des externalisations conduit à politiser l'action syndicale, c'est-à-dire à manifester sa position sur la question du modèle social à travers la diversité des statuts du travail.

Les *comarcas* offrent des moyens de soutien juridique aux adhérents. Plusieurs dizaines de juristes sont employé(e)s par la confédération et répondent aux besoins des adhérents dans les permanences locales. Il s'agit là, pour ELA, d'une réponse partielle à la dispersion du salariat au sein d'une myriade de toutes petites entreprises.

En termes d'action : choix stratégiques et conflictualité ciblée

Le congrès a aussi confirmé la réponse à la fois pragmatique et de principe donnée par la confédération à la question des niveaux pertinents de négociation. La réponse dépend des enjeux stratégiques pour le syndicat, pas des cadres légaux de

la négociation. Le bon niveau de négociation est celui qui permet au syndicat de se renforcer en accroissant la participation des travailleurs à sa vie interne. La participation aux négociations sectorielles du Pays basque et la signature éventuelle d'accords se déduit de cette ligne de conduite, pas de la préservation d'un système de dialogue social jugé étriqué par rapport aux ambitions syndicales.

Pour la période à venir, ELA privilégie la conduite d'actions et de négociations aux niveaux des unités de travail, parce que c'est à partir de là qu'il compte améliorer sa capacité de négociation à tous les autres niveaux. Pour ce faire, des innovations dans les pratiques sont recherchées. Ainsi, la fédération des services privés développe un modèle d'utilisation partagée des heures de délégation obtenues par les élu(e)s aux comités d'entreprise. Ces délégué(e)s sont incité(e)s à signer un accord avec le syndicat afin d'utiliser une partie de leurs heures libérées en dehors de leur propre entreprise, et auprès de salariés non organisés. « Il s'agit après tout de moyens syndicaux obtenus par l'implantation syndicale et pas de moyens attribués pour les seuls salariés d'une entreprise », explique la responsable du développement de cette fédération. Le débat sur les motifs de cette démarche permet de mener des discussions concrètes sur les objectifs et les moyens syndicaux. Cela fait aussi partie de « l'organisation intégrale ».

La conflictualité est un moyen étroitement contrôlé par la confédération, en particulier *via* la caisse de grève. Cette dernière fait un peu fonction de loupe stratégique pour l'ensemble de l'organisation. L'affectation des moyens – puissants désormais – se fait en fonction de visées construites stratégiquement au sein

du syndicat et ne laisse pas de place au hasard en matière de conflictualité. « Autrefois, seule la métallurgie pouvait faire grève, ce n'était pas un signe de la puissance syndicale, au contraire », explique le nouveau secrétaire général. Aujourd'hui, l'engagement de la caisse de grève signale que c'est l'ensemble du mouvement qui se trouve derrière le conflit pris en charge. Les employeurs ont appris à évaluer la détermination collective qui sous-tend cet engagement financier. Un conflit intégré dans la stratégie de ELA peut se poursuivre plusieurs semaines voire plusieurs mois, surtout s'il s'agit de pénétrer dans une activité peu réceptive à l'action syndicale. Il est attendu de ces conflits qu'ils conduisent à de nouvelles adhésions et implantations organisées, tout en fournissant l'occasion d'un travail sur l'opinion publique. Les activités externalisées des services publics ont ainsi été les bénéficiaires privilégiés de la caisse de grève, avec pour résultat des développements importants de la syndicalisation et de négociations favorables aux salarié(e)s.

La question nationale et le syndicat comme mouvement social

Syndicalistes et Basques : la question nationale est au cœur de l'identité de ELA et de son action. Le refus de l'action violente est viscéral, en relation étroite avec le choix des pratiques démocratiques dans l'action syndicale. Mais cette référence identitaire est utilisée avec précaution par des responsables qui savent qu'elle est plus présente pour les cadres de l'organisation que pour les membres. Les travailleurs immigrés, d'Espagne ou d'ailleurs, sont nombreux et parmi les plus précaires au Pays basque. L'identité nationale joue cependant un rôle structu-

rant dans la définition d'un salariat qui ne se réduit pas aux seules caractéristiques de sa force de travail. L'identité salariale est plus large, comme le montre la question nationale. ELA a mis l'objectif du rapprochement avec LAB parmi ses priorités. Les obstacles semblent nombreux au sein des composantes basques et les forces anti-nationalistes – « espagnolistes » – ne peuvent que s'opposer à cette tentative. Les dirigeants de ELA rappellent que lors d'une visite en 1995 du secrétaire général de la CES à Felipe Gonzalez, président du gouvernement espagnol, UGT et CCOO avaient écrit une lettre de dénonciation de ELA, organisation membre de la CES. ELA se distingue par ailleurs au sein de la confédération européenne par son opposition affirmée au Traité constitutionnel.

ELA présente, du fait même de son parcours, une sorte d'exception au sein de la communauté syndicale européenne. Cette singularité peut être ignorée. L'étroitesse géographique et sociale de cette expérience, ses spécificités historiques peuvent être mises en avant pour lui refuser tout caractère d'exemplarité.

On peut adopter un point de vue inverse. Le Pays basque a connu une gigantesque crise de son économie traditionnelle et est devenu une plate-forme d'activités nouvelles. Le syndicalisme de ELA a prospéré dans une transformation structurelle qui sert souvent ailleurs à expliquer le déclin syndical. L'histoire plutôt réussie que ELA écrit dans une période de difficultés majeures pour les plus grandes organisations syndicales du continent européen pousse à analyser les conditions de son succès. Il en est au moins une que ELA met en avant face aux détracteurs qui lui reprochent de se détacher trop aisément des rè-

PAYS BASQUE

gles du dialogue social. En ouverture du congrès, un délégué étranger s'interroge devant ses collègues sur la stratégie de ELA : « Mais que reste-t-il du syndicalisme sans le dialogue social ? » Le secrétaire général sortant de ELA répond : « Le syndicalisme. »

Sources :

Bunel J. (1999), « Syndicalisme et nationalisme au Pays Basque espagnol » *Chronique internationale de l'IRES*, n° 56, janvier.

ELA (2008), *Presentación de ELA y su XII congreso*, ELA Euskal Sindikatua, Bilbo.

Frotiée B. (2005), « Politique d'égalité des chances en Espagne, une intégration dans le processus de transition démocratique », VIII Congrès de l'Association française de science politique, Lyon, 14-16 septembre.

Unanue Letamendi J. M. (2002), *Las relaciones laborales en Euskal Herria. Apuntes históricos y análisis de su evolución desde la transición política*, Manu Robles-Arangiz Instituta.

Letamendia Belzunze F. (2004), *ELA 1976-2003 Sindicalismo de Contrapoder*, Manu Robles-Arangiz Instituta.

Interviews en juin 2007 et novembre 2008, participation des auteurs au congrès.