

Espagne

Une représentativité syndicale dopée par la reprise du dialogue social

Carole TUCHSZIRER et Catherine VINCENT

La question de la représentativité des syndicats en Espagne est étroitement liée à l'héritage du franquisme et à la volonté d'ancrer la démocratie sociale au cœur d'un nouveau modèle socio-économique. La libéralisation de l'économie espagnole s'est accompagnée d'une redynamisation des acteurs collectifs que la période franquiste avait pour partie décimés. Mais cet épisode de l'histoire, relativement récent, a laissé des traces sur la re-composition du mouvement syndical. Faiblement représentés dans l'entreprise, syndicats et patronat ont cherché, au sortir du franquisme, à s'implanter au niveau national pour asseoir leur légitimité. Leur stratégie s'est trouvée encouragée par l'attitude des gouvernements successifs qui ont cherché à faire des syndicats un acteur clef dans le processus de démocratisation. La politique contractuelle a certes connu des temps difficiles, notamment vers le milieu des années quatre-vingt, mais sur le long terme, la vitalité du dialogue social apparaît comme une donnée essentielle du rapport salarial. Ce processus est le résultat de la très forte reconnaissance politique dont jouissent les acteurs sociaux auprès des pouvoirs publics. Cette représentativité acquise au niveau natio-

nal est également renforcée sur le terrain par une très forte reconnaissance des CCOO et de l'UGT lors des élections syndicales. Ce « syndicalisme d'électeurs », dont les deux centrales tirent leur légitimité politique, n'a pourtant pas eu d'impact sur le taux de syndicalisation dont le niveau ne parvient pas à dépasser les 20 %. En dépit de cette faiblesse, la représentativité des syndicats est incontestable. Elle a permis à l'économie espagnole de traverser, sans trop de soubresauts sociaux, une période pourtant marquée par de fortes restructurations.

La construction d'acteurs collectifs autonomes

L'histoire du syndicalisme espagnol est marquée par deux ruptures : celle de la fin de la guerre civile en 1939 qui voit, avec la prise du pouvoir par Franco, l'avènement d'un système de relations professionnelles fondé sur le corporatisme et la destruction des organisations traditionnelles du mouvement ouvrier ; celle qui suit la mort du dictateur, presque quarante ans après, qui rompt avec le système précédent. Le retour à la démocratie a supposé un cadre institutionnel des rela-

tions sociales et de la vie des syndicats totalement différent. Si l'abolition du droit syndical franquiste – suppression de l'adhésion obligatoire à des syndicats verticaux regroupant ouvriers et patrons ¹, légalisation des organisations syndicales et libre choix du syndicat par les salariés – est effective au cours de l'année 1977 dès la mise en place du premier Parlement élu, l'institutionnalisation des libertés et droits syndicaux sera le résultat d'un processus qui s'étendra jusqu'en 1985 avec la Loi organique de liberté syndicale (LOLS).

Les dimensions économiques et sociales de la transition sont instrumentalisées au profit de la construction de la démocratie politique. C'est pourquoi, après une phase d'explosion de la conflictualité entre 1976 et 1979, les organisations syndicales, et principalement l'UGT, acceptent de jouer le jeu de la concertation sociale pour ne pas fragiliser la construction démocratique (*cf.* encadré). L'enjeu est de trouver un consensus liant modération salariale et flexibilisation du marché du travail au développement de la protection sociale et à l'élaboration d'un droit syndical.

Le choix par les acteurs sociaux d'une stratégie de concertation centralisée et globale s'explique bien sûr par la nécessité de cimenter l'édifice démocratique encore fragile dans cette période, comme l'a montré la tentative de coup d'Etat de février 1981. Mais il faut aussi y voir la recherche d'une légitimité et d'un renforcement des structures syndicales à la sortie du franquisme. Paradoxalement, ce besoin guide la stratégie de l'UGT et

de la CEOE. L'organisation syndicale proche du PSOE est, en effet, plus structurée au sommet qu'à la base : ses dirigeants ayant fait le choix de l'exil et de la non participation aux élections syndicales pendant la période franquiste, elle n'est que peu implantée sur les lieux de travail. La possibilité de conclure des accords au niveau national lui permet de contenir les négociations à un niveau où elle dispose d'une structure organisationnelle qui lui fait défaut aux niveaux inférieurs.

L'organisation patronale, la CEOE, s'est constituée en 1977. Elle représente surtout la fraction moderniste du patronat de la banque et de la grande industrie qui partage avec le gouvernement la volonté de libéraliser l'économie. Après 40 ans d'interventionnisme étatique, la majorité des patrons, notamment les petits, s'insère difficilement dans un système négocié de relations de travail. Pour contourner ces résistances internes, la direction de la CEOE fait aussi le choix du niveau de négociation le plus central. Les Commissions ouvrières, dont l'existence remonte aux années de la clandestinité, disposent d'une structure plus solide et d'une réelle implantation dans les entreprises. Par ailleurs, leur culture syndicale et politique, différente de celle de l'UGT, les pousse à rejeter toute « idée d'institutionnalisation d'un syndicat de classe » ².

La spécificité de la concertation qui s'est développée entre 1977 et 1984 est de ne pas être institutionnalisée ; elle n'est pas non plus la conséquence d'un système de relations professionnelles stable et centralisé. Il s'agit d'une concertation occasionnelle dans un contexte où les re-

1. La structure hiérarchique du syndicat unique, l'Organisation syndicale espagnole (OSE), était en fait dans les mains du gouvernement. Les organisations de province étaient présidées par le Gouverneur civil et son Secrétaire général était un membre du gouvernement.

2. Carlos Prieto.

ESPAGNE

lations entre les acteurs sociaux ainsi que leurs stratégies restent mouvantes. La caractéristique principale des accords signés dans cette période est d'être le fruit d'un volontarisme étatique inévitable après l'omniprésence de l'Etat franquiste et l'inexistence d'acteurs collectifs autonomes. Mais la place centrale de l'Etat n'empêche pas que la dynamique propre du compromis social n'aboutisse à la construction d'un système de relations professionnelles autonomes et à la consolidation des acteurs collectifs.

Dans ce système, la représentativité des organisations syndicales et patronales est fondée sur un critère strictement électoral, fruit d'une intervention forte du législateur. Deux lois règlent les relations syndicales : le « Statut des travailleurs » de 1980 et la LOLS de 1985. Le même critère de représentativité est appliqué quel que soit le niveau concerné. Au niveau national, la loi définit « les syndicats les plus représentatifs » comme les seuls représentants institutionnels face aux pouvoirs publics et les seuls interlocuteurs de la négociation collective. Ce sont les organisations syndicales qui obtiennent au moins 10 % du nombre total d'élus aux élections syndicales (délégués du personnel, membres de comité d'entreprise et représentants dans les organes élus de l'administration publique). Cette représentativité, une fois obtenue au niveau national, s'étend à toutes les fédérations et syndicats affiliés qui, comme c'est également le cas en France, bénéficient d'une présomption de représentativité aux autres niveaux (territorial, de branche et d'entreprise).

Au niveau des Communautés autonomes, les organisations syndicales les plus représentatives sont celles qui obtiennent au moins 15 % des élus aux élections syndicales, avec un nombre minimum re-

quis de 1500 représentants élus. Là encore, cette représentativité s'étend aux structures affiliées. Comme au niveau national, les organisations les plus représentatives au niveau régional peuvent négocier des accords et conventions collectives dans le champ géographique concerné et représenter les intérêts des salariés auprès des pouvoirs publics régionaux.

Les interlocuteurs légitimes pour négocier au niveau des branches sont, en bonne logique, d'une part les syndicats ou fédérations les plus représentatifs au niveau national ou régional et, d'autre part, les syndicats qui obtiennent au moins 10 % des délégués du personnel et des membres de comités d'entreprise dans le champ professionnel ou géographique concerné. Une originalité du système est d'exiger également une représentativité des organisations patronales. La référence est dans ce cas le nombre d'entreprises adhérentes ou le nombre de salariés de ces entreprises. Les seuils sont identiques : 10 ou 15 % selon le niveau concerné. Cette exigence reste en fait théorique et la représentativité de la CEOE n'est en fait ni vérifiée, ni vérifiable.

C'est sur la base des premières élections syndicales, organisées en 1978, qu'ont été déterminées les organisations les plus représentatives et non pas en fonction de leur implantation syndicale. Le taux de syndicalisation espagnol est un des plus bas d'Europe, même s'il présente la particularité d'être en hausse depuis le début des années 90.

Après un boom exceptionnel des affiliations dans les premières années de la transition démocratique, la syndicalisation a fortement chuté : en 1981, elle se situe à 8,7 %. Depuis, le nombre de syndiqués remonte lentement mais sûrement :

de 15,1 % en 1991, il avoisine les 19 % en 1993¹.

La syndicalisation est très variable selon les régions et les secteurs. Dans certains secteurs, elle est élevée : presque 45 % dans les transports et la communication en 1993, 35 % dans les administrations publiques, 32 % dans les banques et la finance². Les syndicats sont en général fortement implantés dans les grandes entreprises qui faisaient anciennement partie du secteur public. Des syndicats autonomes existent souvent dans ces entreprises. Les explications que l'on peut donner à ce bas taux de syndicalisation sont multiples et rejoignent les analyses de la crise du syndicalisme produites par les spécialistes des relations professionnelles : tissu particulièrement dense de PME, baisse de l'emploi dans les secteurs traditionnels, taux élevé de contrats précaires.... Deux causes semblent plus spécifiques à l'Espagne. D'une part, la reconstitution récente des organisations syndicales après une période où le syndicalisme, certes corporatiste, était plutôt discrédité auprès des salariés. D'autre part, le fait que le système espagnol de relations professionnelles fondé sur l'élection et la négociation *erga omnes* ne favorise pas l'adhésion.

Les élections syndicales ont entériné l'existence d'un syndicalisme bipolaire autour de deux centrales syndicales de forces à peu près égales à tous points de vue (représentativité aux élections syndicales, adhésions, implantation sur les

lieux de travail, audience internationale). Leur prépondérance n'est vraiment contestée que par les syndicats nationalistes galiciens (environ 23 % des représentants pour la CIG) et surtout basques (presque 40 % des représentants pour ELA-STV). En Catalogne, en revanche, les Commissions ouvrières ont su préserver la première place conquise dans les luttes contre le franquisme, empêchant ainsi le développement d'un syndicalisme nationaliste. Le choix en matière de représentativité fait pendant la transition démocratique a eu pour effet de ménager à la fois le passé, en accordant une place prédominante aux confédérations syndicales existant avant la dictature franquiste³ ou celles qui s'étaient développées dans les luttes sociales sous Franco, et de préserver l'avenir en asseyant leur légitimité sur un processus électif indépendant de leur nombre d'adhérents. Le système de représentativité espagnol présente ainsi l'avantage que les syndicats les plus représentatifs, malgré la faiblesse de la syndicalisation, jouissent de l'appui majoritaire des travailleurs-électeurs.

Cette exigence de représentativité a pour but de sélectionner les organisations syndicales auxquelles sont attribuées des facultés d'action syndicale de deux ordres : d'une part, la représentation des salariés dans l'entreprise ; d'autre part, la capacité de négociation collective hors de l'entreprise ainsi qu'une « représentation institutionnelle en défense des intérêts gé-

1. Selon les chiffres de l'OCDE.

2. Chiffres reconstitués par Jacint Jornada.

3. Seule la CNT (Confédération nationale du travail), le syndicat anarchiste qui faisait jeu égal avec l'UGT jusque dans les années 30, n'a pas retrouvé son audience dans l'après-franquisme. Elle garde cependant quelques bastions dans des grandes entreprises industrielles.

ESPAGNE

néraux des travailleurs »¹ devant les pouvoirs publics.

Dans l'entreprise : un syndicalisme d'électeurs

Le modèle espagnol de représentation des salariés dans l'entreprise s'apparente à un modèle dual puisque coexistent des instances élues et des sections syndicales. Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 6 et 49, les salariés élisent des délégués du personnel². Dans celles de 50 salariés et plus, c'est un comité d'entreprise qui est élu. Le fonctionnement de ces instances et leurs attributions sont similaires à celui des instances de représentation élues dans les entreprises françaises. La grande différence réside dans le droit de négocier que possèdent les DP et le comité d'entreprise. L'action syndicale dans l'entreprise est assurée par les syndicats qui peuvent y créer des sections syndicales. Mais seuls les syndicats ayant des élus au comité d'entreprise peuvent désigner des délégués syndicaux dans les entreprises de plus de 250 salariés. Par ailleurs, seuls les représentants des syndicats ayant la majorité du comité d'entreprise peuvent, à côté de ce dernier ou des délégués du personnel, participer à

la négociation dans l'entreprise et conclure des accords collectifs. On ne peut donc pas se trouver en Espagne devant la situation française d'un accord d'entreprise signé par un ou des syndicats minoritaires. On n'a pas, non plus, le phénomène d'élus non syndiqués : les syndicats obtiennent la quasi totalité des élus dans ces instances. Le comité d'entreprise est vu par les salariés comme l'organe fondamental de défense de leurs intérêts sur le lieu de travail. Les syndicats, auxquels les salariés accordent leur confiance pour les représenter dans les instances élues, voient leur légitimité peu contestée dans l'entreprise.

Les résultats des élections syndicales qui se déroulent tous les 4 ans sont le meilleur indicateur pour évaluer le degré d'acceptation du fait syndical et l'audience de chaque organisation.

L'analyse des résultats depuis 1980 permet de dégager les trois points suivants :

– La participation élevée aux élections révèle l'attachement des travailleurs espagnols à l'existence d'instances de représentation distinctes des syndicats.

– Les résultats mettent en évidence la baisse importante depuis 1980 du nombre

Résultats des élections professionnelles (% des voix)

	1980	1982	1986	1990	1995	1999
% de participation		79,2	79,8	74	nc	nc
CCOO	30,8	33,4	34,5	37	37,7	37,7
UGT	29,2	36,7	0,9	42	35,3	36,7
Autres syndicats	9,7	14,4	13,4	12,7	nc	nc
Synd. nationalistes	3,9	3,5	4,5	4,8	nc	nc
Non syndiqués	14,6	12	6,7	3,5	nc	nc

Source : ministère du Travail et CCOO.

1. Loi organique de liberté syndicale.

2. Entre 6 et 10 salariés, les élections ne sont organisées que si la majorité des salariés le demande.

de délégués élus sur des listes non syndicales, ce nombre atteignant, aux dernières élections, un niveau tel que cette forme de représentation n'est plus un phénomène significatif. Cette évolution montre la confiance accordée par les électeurs aux organisations syndicales ainsi que leur souhait de valoriser cette forme de représentation.

– La préférence pour les organisations syndicales s'accompagne d'une forte préférence pour l'UGT et les CCOO qui, avec les organisations syndicales nationalistes du Pays-Basque (ELA-STV) et de Galice (INTG), représentent 83,8 % des délégués en 1990 contre seulement 63,9 % en 1980.

La représentation dans l'entreprise est fortement syndiquée et centrée sur les deux grandes confédérations syndicales historiques, l'UGT et les CCOO.

Un processus de « législation négociée » avec les syndicats

Le rôle de l'Etat a été considérable dans la tentative de doter les organisations syndicales d'une légitimité politique. Au delà des critères légaux de représentativité, il y a eu, de la part des gouvernements successifs, une réelle volonté de reconnaître au syndicat la capacité d'intervenir dans la définition des normes collectives affectant les conditions de vie et de travail des salariés. Ainsi que l'ont souligné plusieurs auteurs « les lois et les normes publiques privilégient en Espagne le sujet syndical et font de lui un des piliers du système économique et social. Le syndicalisme représente l'intérêt général des travailleurs

bien au-delà de l'intérêt de ses seuls adhérents »¹. Ce pouvoir d'intervention dans la réglementation du droit du travail et de la protection sociale revient à accorder aux organisations syndicales une sorte de « délégation politique » qui ne repose pas sur une gestion paritaire des organismes sociaux mais sur une capacité à négocier des accords nationaux déterminants pour l'avenir de ces organismes.

En matière de chômage, de santé ou de retraite, la gestion des ressources est confiée à des institutions publiques (INEM pour les indemnités de chômage, INSS institut de Sécurité Sociale, l'INSALUD pour la santé). C'est en vertu de leur représentativité respective, déduite des résultats obtenus aux élections syndicales, que les deux grandes centrales syndicales ont obtenu des représentants dans ces organismes. Leur rôle se borne à une simple consultation et elles ne disposent pas d'un pouvoir de décision dans la conduite de la gestion.

Cet agencement institutionnel ne semble pourtant pas faire débat en Espagne et la revendication d'une gestion paritaire, ou simplement ouvrière, de ces organismes sociaux n'est pas à l'ordre du jour. Toutefois, on aurait tort de voir dans cette absence de participation à la gestion locale des régimes sociaux un désintérêt des syndicats vis-à-vis des questions relatives à l'avenir de la protection sociale. Leur intervention dans les débats sociaux est très active et parfois même décisive quant au contenu des compromis élaborés.

Les gouvernements, de leur côté, ont tout aussi activement recherché, notamment depuis le milieu des années

1. A. Baylos, « La intervención normativa del Estado en materia de relaciones colectivas », en Migueles et Prieto, cité par C. Prieto dans *Tendencias Sociales en Espana*, volumen II, Fundacion BBV, 1992.

ESPAGNE

quatre-vingt-dix, à impliquer les acteurs sociaux dans les réformes envisagées pour modifier certains aspects de la réglementation sociale. Il est ainsi fréquemment fait référence au concept de « législation négociée » pour caractériser le rôle assigné au syndicalisme dans la régulation du rapport salarial. Cette législation négociée a pris des formes diverses, soit à travers la signature d'accords interprofessionnels conclus entre les organisations syndicales et patronales, soit par le biais d'accords tripartites engageant le gouvernement et l'ensemble des acteurs sociaux. Mais, dans les deux cas de figure, l'impulsion gouvernementale a été forte et témoigne en cela d'une volonté de renforcer, au plus haut niveau, le dialogue social.

Au cours des cinq dernières années, de très nombreux accords macro-sociaux ont été conclus à la suite de négociations au sommet entre l'Etat, le patronat et les syndicats. Certains ont débouché sur des accords interprofessionnels aux thèmes variés (médiation dans les conflits collectifs, formation professionnelle, emploi rural, santé, stabilité de l'emploi). D'autres sont restés des accords bipartites conclus entre le gouvernement et les syndicats, le patronat ayant délaissé la table des négociations en raison des divergences constatées sur les dossiers traités (temps partiel, travail temporaire, pensions minimales de retraites).

Il serait fastidieux de retracer en détail la chronologie et la thématique des accords conclus. Toutefois certains d'entre eux méritent d'être mentionnés non seulement en raison de la méthode employée mais aussi et surtout pour la nature de l'objet négocié qui témoigne de la prise en compte de nouvelles réalités sociales.

Un consensus presque parfait autour des retraites

La réforme du système de retraite espagnol, adoptée en 1996 et plus connue sous le nom du pacte de Tolède, a été obtenue au terme d'une longue période de consultations et de négociations qui ont concerné l'ensemble des partis politiques et des partenaires sociaux. Dans ses grandes lignes, l'accord conclu entre le gouvernement et les syndicats maintient le système de retraite par répartition et garantit le pouvoir d'achat des retraités. Si le consensus n'a pas été total en raison de la position de repli adoptée par le patronat dans la dernière étape de la négociation, l'accord consacre l'efficacité de la méthode employée. Les syndicats ont largement pris part au débat. Une mobilisation du reste facilitée par la convergence des positions défendues par l'UGT et les CCOO qui, durant toutes les négociations, n'ont parlé que d'une seule voix. Leur participation a porté ses fruits puisque la plupart de leurs revendications ont pu être satisfaites (non pénalisation financière des départs en retraite anticipée, séparation des sources de financement entre l'Etat et la Sécurité sociale dans la prise en charge des prestations).

Un accord interprofessionnel sur la précarité de l'emploi

L'accord interprofessionnel pour mettre un terme à la banalisation des emplois précaires est une bonne illustration de l'évolution thématique des stratégies revendicatives puisqu'il s'attaque au problème de la précarité de l'emploi. Il s'est donc agi d'intégrer dans la politique contractuelle le sort des salariés précaires, un public situé aux marges du salariat et traditionnellement faiblement pris en compte dans le cadre des relations profes-

sionnelles. Mais il est vrai qu'en Espagne le phénomène est d'une telle ampleur qu'il est devenu difficile de débattre de la place du travail et du statut des salariés en faisant l'impasse sur l'épineux sujet du travail précaire. Il faut en effet savoir que, sur les 9,5 millions de salariés occupés, un peu plus de 3 millions d'entre eux sont titulaires d'un contrat de travail temporaire. Fait plus alarmant encore, deux tiers de ces contrats fixaient une durée de travail inférieure à trois mois. Cette utilisation massive d'emplois atypiques serait la conséquence de la (trop) forte protection juridique dont bénéficient les titulaires de contrats à durée indéterminée.

La négociation interprofessionnelle engagée dès 1996 avait pour objectif de procéder à un échange entre le positionnement des « *insiders* » et des « *outsiders* ». Les termes du compromis ont été les suivants : obtention d'une plus grande flexibilité dans les conditions de licenciement des salariés à emploi stable en échange d'un usage plus limité des contrats précaires pour favoriser l'embauche de salariés permanents. Au terme de vives négociations, entre les confédérations patronales et syndicales, où le gouvernement aura servi de médiateur à plusieurs reprises, l'accord conclu en 1997 prévoit la création d'un nouveau contrat à durée indéterminée pour certains publics spécifiques en contrepartie d'une réduction du coût des licenciements en cas de rupture du contrat de travail des salariés stables.

La promotion régulée du travail à temps partiel

Sujet souvent tabou pour les organisations syndicales, le travail à temps partiel est fréquemment considéré comme une forme d'emploi dégradée principalement développée dans les services et le

plus souvent dédiée aux femmes. En Espagne, les organisations syndicales ont pourtant souhaité en favoriser le développement. Car dans un contexte marqué par une floraison d'emplois de très courte durée, le travail à temps partiel est apparu comme un moyen d'améliorer la stabilité de l'emploi dans l'entreprise. En novembre 1998, le gouvernement et les deux organisations syndicales sont parvenus à un accord qui modifie substantiellement les conditions dans lesquelles s'exerce ce type d'emploi. Ainsi, une définition plus stricte est donnée au temps partiel (notamment en référence au temps plein) ; le recours aux heures complémentaires est plafonné à 15 % de la durée de travail prévue ; les droits en matière de protection sociale sont les mêmes pour les salariés à temps partiel et à temps plein (au prorata du temps de travail effectué). En dépit du travail réalisé en commission bipartite entre le gouvernement et les syndicats, d'un côté, et avec le patronat, de l'autre, cet accord n'a pas obtenu l'aval de la CEOE. La nouvelle réglementation du temps partiel a, en effet, été jugée trop rigide par le patronat notamment sur la question du contingentement des heures complémentaires. Cet accord a néanmoins bénéficié du soutien de la majorité parlementaire.

Un accord pour améliorer les rémunérations des travailleurs intérimaires

Cet accord est là encore révélateur de la volonté syndicale de s'attacher à améliorer le sort des salariés les plus précaires sur le marché du travail. Conclu entre le gouvernement et les deux confédérations syndicales en juillet 1999, il prévoit d'aligner la rémunération des salariés intérimaires sur celle fixée dans l'accord d'entreprise dont relève l'intérimaire du-

**Les acteurs nationaux :
organisations syndicales et patronale**

L'UGT et la rupture avec le PSOE

Créée à la fin du XIX^e siècle, l'UGT était traditionnellement proche du parti socialiste. Proche au point que son secrétaire général de 1976 à 1994, Nicolas Redondo, était aussi l'un des dirigeants historiques du PSOE en exil. Pourtant, après une stratégie de pactes sociaux avec le gouvernement, à partir de 1986, l'UGT s'est opposée de plus en plus fermement à la politique économique et sociale de Felipe González. La rupture a été consommée lorsque l'UGT a participé à la grande grève de décembre 1988. Depuis, l'organisation n'a cessé de consolider l'unité d'action syndicale avec les CCOO. Cette orientation s'est maintenue depuis.

Les CCOO : une volonté pragmatique de négociier

Les Commissions Ouvrières apparaissent de manière spontanée au début des années 60 au moment où les luttes sociales reprennent malgré la dictature. Elles se constituent sur la base des comités élus par les assemblées de travailleurs lors des nombreux conflits qui émaillent cette période et sont la première forme d'opposition ouverte au franquisme. Deux forces militantes s'y engagent : les communistes et la gauche catholique qui quittera rapidement les Commissions en raison de la trop grande influence des communistes. A la mort de Franco, en 1975, les Commissions se dotent d'instruments organisationnels plus structurés mais le niveau confédéral restera longtemps peu développé et l'organisation interne très peu centralisée avec des fédérations de branches faibles. De fait essentiellement animées par des militants communistes, durant les dix premières années de la transition démocratique, les CCOO s'opposent fermement à la politique gouvernementale et s'appuient sur la mobilisation des travailleurs.

Le dernier congrès, fin 1995, marque la conclusion d'un profond mouvement de rénovation du syndicat à deux niveaux : d'une part, le renforcement de l'indépendance du syndicat par rapport aux partis politiques et, d'autre part, une plus grande autonomie donnée à la sphère des relations professionnelles par la nouvelle stratégie pragmatique des CCOO qui privilégie la relance de la négociation collective avec le patronat. Depuis deux ans, les CCOO ont devancé l'UGT aux élections professionnelles.

L'organisation patronale : la CEOE

La représentation économique et sociale du patronat espagnol se fait au travers d'une seule organisation, la CEOE (Confédération espagnole des organisations d'employeurs). Créée en 1977, elle regroupe à la fois les grandes et les petites entreprises. Ces dernières sont dans la CEPYME, organisation adhérente à la CEOE.

Les entreprises du secteur public sont également dans l'organisation patronale. Le secteur public, encore largement modelé à la fin des années 80 par l'héritage

•••

•••

de la période franquiste, recouvre un ensemble hétérogène d'activités qui dépasse le champ généralement couvert dans les autres pays européens. Mais c'est surtout son organisation sous la forme d'entreprises publiques dont le capital est en partie détenu par l'Etat qui explique son rattachement à la même organisation que le secteur privé. Le mouvement de privatisation, engagé à partir de 1987 par le gouvernement socialiste et poursuivi par les conservateurs, a considérablement réduit l'ampleur de ce secteur.

De l'avis des experts des relations professionnelle espagnoles, mais aussi des représentants du ministère du Travail, l'organisation patronale confédérale connaît des difficultés de représentativité dans certains secteurs de l'économie et donc, de légitimation de ses décisions et orientations. Héritière des syndicats verticaux franquistes, elle n'organisera pas un certain nombre de secteurs d'activité qui sont restés, de fait, en dehors de la nouvelle organisation. Ainsi, la négociation interprofessionnelle a toujours été plus dynamique que la négociation de branche ou d'entreprise.

rant sa mission. Le principe du « à travail égal, salaire égal » qui sous-tend cette réforme n'a pas été du goût du patronat de cette branche qui s'est rapidement retiré des négociations. Cette réforme va en effet avoir une forte incidence salariale sur le fonctionnement des agences d'intérim dont l'activité pourrait s'en trouver freiner du fait de l'accroissement du coût du travail. Cette réforme était toutefois prévue par l'accord interprofessionnel sur la stabilité de l'emploi conclu en 1997, c'est pourquoi le gouvernement a cherché, conformément à cet engagement contractuel, à réouvrir les négociations sur ce thème.

Conclusion

Le dynamisme de la politique contractuelle en Espagne a été le résultat d'une forte implication des syndicats autant qu'il en est la cause. Car dans ce processus là, le rôle du gouvernement aura été considérable tant a été forte sa volonté

de faire émerger un nouveau modèle de régulation sociale fondé sur la négociation centralisée. Les syndicats ont manifestement joué le jeu de la réforme en s'attaquant à des sujets (le temps partiel, la formation professionnelle) ou à des catégories de salariés (les intérimaires) jusque là délaissés par la politique contractuelle. Cette stratégie courageuse qui a consisté à adapter le syndicalisme à des réalités sociales nouvelles pourrait s'avérer relativement risquée, en terme de représentativité, si les salariés n'en tirent pas rapidement les avantages attendus. Or, les organisations syndicales sont quasi inexistantes dans les petites entreprises qui représentent la grande majorité de la population occupée. Elles ne peuvent donc espérer améliorer la condition de ces salariés qu'en s'appuyant sur une concertation avec le patronat. Les dernières négociations sur le travail à temps partiel et l'intérim peuvent, de ce point de vue, laisser perplexe puisqu'elles se sont déroulées, en fin de parcours, sans la

ESPAGNE

participation de la CEOE manifestement intraitable sur la question, toujours très sensible en Espagne, de la flexibilité de l'emploi.

Sources :

Serge Volikow (dir.) (1999), *Les syndicalismes en Europe. L'Espagne, l'Italie du XIX^e siècle à nos jours*, coll. Syndicats et société, Institut CGT d'histoire sociale, Montreuil.

Jacint Jornada (1996), « Reconsidering Union Membership in Spain, 1977-1994 : Halting Decline in a Context of Democratic Consolidation », *Industrial Relations Journal*, n°27-3, septembre, pp.211-223.

Carlos Prieto (1992), « El sindicalismo en España », *Tendencias sociales, 1960-1990*, S. del Campo Urbano eds., Madrid.

C. Tuchsirer, C. Vincent (1997), « Les partenaires sociaux s'imposent une nouvelle forme de flexibilité », *Chronique internationale de l'IRES*, mai.

C. Tuchsirer, C. Vincent (1997), « Un consensus presque parfait autour de la réforme du système de retraite », *Chronique internationale de l'IRES*, septembre.

C. Vincent, (1999), « Emploi et durée du travail », *Chronique internationale de l'IRES*, janvier.

C. Vincent (2000), « 7^e congrès des Commissions ouvrières », *Chronique internationale de l'IRES*, mai.

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