Argentine

Un syndicalisme entre représentation et représentativité

Osvaldo R. BATTISTINI *

Depuis 1945, le modèle syndical argentin a été construit sur la base du monopole de la représentativité à chaque niveau de représentation (branche ou entreprise). Selon la loi, une seule organisation syndicale a le droit de représenter les travailleurs dans les conflits comme dans les négociations. Ainsi, les syndicats ayant obtenu la représentativité depuis les années 1940 ou 1950 sont en pratique les seuls habilités par l'État à exercer la représentation devant les employeurs et l'État. La loi et les pratiques para-institutionnelles des dirigeants (pressions sur l'État, violence physique sur les représentants des organisations dont la représentativité est contestée, etc.) ont empêché, jusqu'à aujourd'hui, que de nouvelles organisations obtiennent la possibilité de représenter les travailleurs.

Toutefois, depuis les années 1990 et surtout après la crise de 2001, cette modalité institutionnelle qui consiste à établir la représentativité des organisations de travailleurs est progressivement remise en question. D'abord, la création de la Centrale des travailleurs argentins (CTA), ensuite les questionnements de la Cour suprême de justice d'Argentine [1] sur la loi syndicale, les demandes de l'Organisation internationale du travail (OIT) au gouvernement pour qu'il reconnaisse la CTA [2], la création de nouvelles organisations ayant une grande légitimité parmi les travailleurs et la perte de légitimité de quelques dirigeants des anciens syndicats de branche sont autant de facteurs qui interrogent le maintien de ce modèle. Plus récemment, les rapports des différents dirigeants syndicaux avec le gouvernement de Cristina Fernandez de Kirchner ont généré des scissions au sein de la CGT et de la CTA qui ont bouleversé la question syndicale en Argentine.

Dans cet article, nous analysons le modèle de représentation syndicale en Argentine, les contraintes qu'il fait peser sur l'existence des différents syndicats dans un même espace de travail et les signes qui permettent d'envisager un

* Chercheur au CONICET/Université de Buenos Aires. Cet article a été traduit de l'espagnol par Catherine Vincent (IRES).

1. La Cour suprême de justice a déclaré trois fois l'inconstitutionnalité de deux articles de la loi qui empêchent la représentation par des délégués syndicaux n'appartenant pas aux organisations dont la représentativité est établie par l'État.
2. L'unique centrale reconnue comme représentative, dans le cadre des dispositions législatives, est la Confédération générale du travail (CGT).

possible changement de ce modèle. Nous présentons d'abord les principales caractéristiques du système de représentation syndical argentin, sa naissance puis son institutionnalisation. Ensuite, nous montrons les transformations qu'a connues la société argentine depuis les années 1990 du fait des politiques néolibérales et l'influence de cette nouvelle réalité sur le syndicalisme argentin. Enfin, nous parcourons les changements politiques, sociaux et économiques générés par le kirchnerisme, le rôle du syndicalisme dans ces changements et les contraintes que le nouveau scénario politique impose à ses organisations.

Encadré 1

Un syndicalisme durablement divisé

La création de la CGT en 1930 ne sonne pas le glas des divisions au sein du mouvement ouvrier. Les premières années suivant sa création, plusieurs confédérations, qui représentent les différents courants idéologiques en conflit, continuent d'exister. Au milieu des années 1940, la CGT se scinde en deux : la CGT1 qui cherche à séparer l'action syndicale de la politique et la CGT2, qui résulte d'une alliance entre socialistes et communistes (Goddio, 1990:31). Finalement, Perón impose la réunification de la centrale mais avec une direction idéologiquement et politiquement proche de son mouvement, et qui le soutiendra au-delà de son mandat. Pendant les années d'interdiction du péronisme et sous les gouvernements non péronistes, le syndicalisme se retrouve en effet dans l'opposition et représente ce courant politiquement. Quoiqu'il en soit, au tournant des années 1970, sous l'influence de l'idéologie marxiste révolutionnaire, qui a pour modèle la révolution cubaine et pour objectif de renverser la « bureaucratie syndicale », diverses organisations se disputent l'espace face à la direction de la CGT et ses syndicats affiliés. Une nouvelle centrale syndicale où cohabitent des dirigeants marxistes et péronistes de gauche se forme en mars 1968 : c'est la « CGT des Argentins », née par scission de la CGT ; elle ne sera jamais reconnue par l'État mais jouera un rôle politique dépassant les clivages partisans dans la production de revendications ouvrières et dans le développement de formes d'action directe comme le « Cordobazo [1] » et d'autres mouvements du même type (James, 1999:292-311). L'existence de cette centrale est éphémère puisque la répression par la dictature militaire et l'isolement dans lequel la maintient la CGT aboutissent à sa dissolution en 1971. D'autres divisions se succèdent ensuite, comme celle qui se développe pendant la dictature militaire, de 1976 à 1983, entre les « conciliateurs » (CGT Azopardo) et les « confrontationnistes » (CGT Brasil), divisions qui perdurent jusqu'au retour de la démocratie avec le gouvernement d'Alfonsin. Entre 1989 et 1992, une nouvelle scission se produit entre la CGT Azopardo, opposée aux politiques économiques néolibérales du gouvernement de Carlos Menem, et la CGT San Martin, qui les soutiennent (Fernández, 1998).

1. Important mouvement insurrectionnel des syndicats et des étudiants, qui a lieu en mai 1969 dans la province de Córdoba. Ce mouvement est réprimé par l'armée et mis en échec, mais il est à l'origine de la chute du gouverneur de la province, Carlos Cavallero, nommé par le général Juan Carlos Onganía, auteur du coup d'État du 28 juin 1966. Il contribue également à l'affaiblissement de la dictature d'Onganía, qui démissionne en 1970.

Caractéristiques du modèle syndical argentin

Le syndicalisme, en Argentine, naît à la fin du XIX[e] siècle et les premières organisations ouvrières sont imprégnées par les idées anarchistes, socialistes, communistes et, plus tardivement, celles du syndicalisme révolutionnaire. Différentes centrales syndicales, liées à ces courants idéologiques, se succèdent dans les premières années, s'opposant sur les différentes façons de penser l'action syndicale, divergeant fondamentalement sur trois domaines : les formes de relation avec l'État et les partis politiques (autonomie ou dépendance) ; les formes de lutte (action directe ou négociation) ; l'absence de structure permanente ou l'existence d'un groupe de dirigeants stables. Avec la création de la CGT en 1930, une partie de ces divergences commence à se régler, mais cette accalmie n'est que temporaire (encadré 1). En réponse à la croissance de l'emploi industriel, à une plus grande stabilité des travailleurs dans l'emploi, dont les intérêts sont, de plus en plus, liés à des questions négociées au niveau de l'entreprise (salaire, conditions de travail, etc.) davantage qu'à la lutte collective et constante contre le système, aux pressions de l'État et des employeurs pour trouver des interlocuteurs stables pour négocier, les syndicats transforment, peu à peu, leurs structures, principalement en créant des organisations par branche d'activité (pour remplacer les organisations par métiers) et en désignant des cadres syndicaux permanents. Cette nouvelle structuration génère une certaine professionnalisation de ces cadres syndicaux et, avec le temps, une nouvelle activité pour certains travailleurs (celle de représentant syndical), qui requiert un autre type de formation et une relation différente avec leurs camarades (Del Campo, 1983).

Un modèle de représentativité assuré par la loi de 1988

En 1945, au travers du décret-loi 23.852, le syndicalisme s'institutionnalise. À partir de ce décret, l'État reconnaît les organisations syndicales comme des interlocuteurs privilégiés dans les rapports de travail avec les employeurs, et stabilise leurs structures. Ce modèle perdure jusqu'à aujourd'hui, et est régulé, pour la dernière fois, par la loi n° 23.551 de 1988. Tout au long de ces années, de nombreuses tentatives de réformes échouent, car elles se heurtent à une culture de la représentation qui n'accepte aucun autre modèle [1]. De la même manière, jusqu'aux années 1990, et au-delà de l'existence de gouvernements dictatoriaux ou démocratiques non péronistes, la relation entre la CGT et le Parti péroniste agit dans le sens d'un renforcement du pouvoir des organisations ouvrières. En tout état de cause, ni les employeurs ni même l'État ne voient d'un bon œil un changement total du modèle syndical, car

1. Les reformulations des normes régissant le modèle syndical argentin ont suivi les va-et-vient entre gouvernements démocratiques et dictatoriaux, subissant les tentatives des libéraux de mettre en place un modèle pluraliste ou les pressions dictatoriales pour limiter l'espace politique du pouvoir syndical. En 1973, de nouveau sous le péronisme, on est revenu au modèle original qui, une nouvelle fois, sera modifié en pleine dictature militaire (1976-1983). Avec le retour de la démocratie, sous le gouvernement radical de Raúl Alfonsin (1983-1989), une tentative de réforme, qui portait les prémisses d'une démocratisation interne des structures syndicales, a été rejetée par le Parlement, ouvrant une période d'affrontement féroce entre les radicaux au pouvoir et la CGT (pour les réformes de la loi sur les organisations syndicales, voir Etala, 1995 ; Alfie, Battistini, 2010).

tous préfèrent des syndicalistes « négociateurs » à n'importe quelles autres organisations ou représentants combatifs de gauche. Les employeurs, qui, craignant que l'organisation syndicale n'influence l'organisation de la production, n'ont jamais toléré de représentation syndicale sur le lieu de travail, finissent par l'accepter, car elle est assurée par les dirigeants des organisations ouvrières avec lesquels ils négociaient déjà en permanence, et qui contrôlaient et étouffaient dans l'œuf toute tentative d'implantation de délégués ou de groupes combatifs.

Dans ce modèle, ratifié par la loi de 1988 et conforté par la résistance de tous les gouvernements postérieurs à le réformer, la représentation du syndicat est assimilée institutionnellement à sa représentativité. Lorsqu'un syndicat est le plus représentatif, parce qu'il parvient à affilier la plupart des travailleurs d'une branche, d'un secteur ou d'une entreprise, ce syndicat exerce la représentation à ce niveau [1]. Dès qu'un syndicat obtient cette représentation, elle devient une « propriété » pratiquement inaliénable. La loi n'interdit pas l'existence d'autres organisations qui prétendraient à la représentation dans le même espace que celui occupé par un syndicat déjà reconnu mais elle impose des restrictions qui la rendent impossible dans les faits. Ceci est dû au double mécanisme de reconnaissance institutionnelle des organisations syndicales.

Pour être reconnus par l'État et les employeurs comme sujets de droit, capables de représenter les travailleurs aussi bien dans les conflits que dans les négociations, les syndicats doivent franchir deux étapes : obtenir la « personnalité juridique » puis la « personnalité corporative [2] ». Cette dernière ne s'applique qu'aux syndicats les plus représentatifs.

Si la reconnaissance juridique de l'existence d'une organisation syndicale (personnalité juridique ou « simple inscription ») donne la possibilité à n'importe quelle organisation qui veut se constituer de représenter les intérêts des travailleurs, la personnalité corporative la nie. Un syndicat qui n'a que la personnalité juridique ne peut pleinement exercer la représentation des travailleurs que si aucun autre syndicat n'a obtenu la personnalité corporative dans le même champ de représentation. La couverture syndicale par des organisations qui détiennent la personnalité corporative étant pratiquement totale dans les différentes branches, la probabilité qu'une autre organisation puisse lui disputer cette personnalité est presque nulle. En effet, la loi de 1988 empêche de fait cette possibilité – qu'elle avait pourtant ouverte – en précisant, dans son article 28, que dans le cas où il existe « une organisation syndicale de travailleurs avec la personnalité corporative, seule pourra se voir accordée la même personnalité à l'autre organisation qui, pour agir dans la même zone, activité ou catégorie, sera en mesure d'avoir un nombre d'affiliés cotisant durant une période minimale et continue de six mois avant sa requête *considérablement* [3]

1. La loi n° 23.551 précise que les syndicats peuvent s'organiser à trois niveaux : au niveau des branches d'activité, du syndicat ou de l'union ; au niveau des fédérations au sein desquelles se regroupent les syndicats ou les unions ; au niveau des confédérations où se regroupent les unions et fédérations.
2. Corporatif est utilisé ici dans le sens de l'adjectif espagnol *gremial* (NdT). Le syndicat argentin est aussi appelé *gremial* en référence à l'origine et à certaines caractéristiques corporatistes des organisations syndicales.
3. C'est l'auteur qui souligne.

supérieur à celui de l'organisation préexistante disposant de la personnalité ». Ce qui revient à dire que le nombre ou le pourcentage de travailleurs syndiqués requis pour qu'une nouvelle organisation puisse être plus représentative que celle qui existe déjà est totalement indéfini.

Un syndicat disposant de la personnalité syndicale est le seul à pouvoir représenter les travailleurs dans les conflits et la négociation, deux armes qui renforcent, chacune à sa manière, sa capacité de reproduction et de développement de ses structures.

De plus, du fait du caractère *erga omnes* de la négociation collective, dès qu'un syndicat est reconnu représentatif (parce qu'il a la personnalité corporative, ou seulement la personnalité juridique dans le cas où aucun autre n'a la personnalité corporative), les droits issus des accords qu'il conclut, avec les employeurs ou avec l'État, sont étendus à tous les travailleurs du champ dans lequel cette négociation s'est tenue (branche, secteur, entreprise). La représentation corporative concerne alors tous les travailleurs de ce champ sans qu'ils aient besoin d'être adhérents à l'organisation qui a négocié l'accord.

D'une certaine manière, dans ce modèle, la représentation des travailleurs s'exerce du haut vers le bas. Ce sont les syndicats existants qui déterminent (au travers de leurs pratiques institutionnalisées de représentation) qui et combien de travailleurs sont sous leur protection [1]. Cela tient au fait qu'une fois la personnalité corporative acquise, un syndicat n'a pas l'obligation de valider de nouveau sa représentativité, sauf si une autre organisation la lui dispute, et cette possibilité, nous l'avons vu, est sérieusement limitée par la loi.

De plus, l'organisation qui dispose de la représentation est la seule habilitée à collecter les cotisations dues par les travailleurs syndiqués [2]. Ce revenu monétaire n'est cependant pas le seul que puissent obtenir les syndicats : en effet, puisqu'ils ont le monopole de la négociation, ils peuvent convenir avec les employeurs d'introduire dans les accords collectifs des clauses obligeant les travailleurs non syndiqués à payer une cotisation mensuelle au syndicat signataire de cet accord [3]. Ces « cotisations solidaires » constituent une sorte de « droit de négociation » : ceux qui s'en acquittent deviennent « bénéficiaires » de ce qui est obtenu dans les accords sans adhérer explicitement à une organisation syndicale [4]. Cette somme mensuelle payée par les travailleurs étant équivalente à celle payée par les syndiqués, il n'existe pas actuellement de grande différence entre le fait d'adhérer ou non à l'organisation syndicale. De la même manière, certains

1. Certaines des conventions collectives d'entreprise qui ont été signées dans les années 1990 avant même que ces entreprises ne soient complètement installées dans le pays et même avant que les travailleurs ne soient embauchés, sont des exemples de ce processus de détermination. En effet, les syndicats ont exercé la représentation de salariés qui n'étaient pas encore employés par ces entreprises. Les exemples paradigmatiques de ces négociations sont les conventions collectives signées entre le Syndicat des mécaniciens et assimilés de l'industrie automobile (SMATA) et General Motors en 1994 ou Toyota en 1996.
2. Quand une organisation syndicale ne dispose que de la personnalité juridique dans un champ de représentation où il y a déjà un autre syndicat disposant de la personnalité corporative, le premier ne peut se financer qu'avec les cotisations volontaires de ses affiliés ou la solidarité d'autres organisations (par exemple d'organisations internationales).
3. Mécanisme prévu par l'article 9 de la loi sur la négociation collective (n° 14.250 de 1953).
4. Selon les défenseurs de ce type de clauses, leur objectif est de neutraliser l'effet de *free rider* (passager clandestin).

syndicats obtiennent aussi, notamment dans les accords collectifs d'entreprise, le paiement de cotisations fixes mensuelles de la part des employeurs. Ces cotisations des travailleurs non syndiqués et des employeurs sont destinées, selon le texte des conventions collectives, à « l'accomplissement et [au] développement d'activités culturelles, syndicales ou autres ». En accord avec la loi n° 23.551, les employeurs ont l'obligation de se constituer en agents chargés de la perception des pourcentages correspondant aux cotisations des syndiqués, aux cotisations solidaires et aux œuvres sociales et, ensuite, par diverses voies, de les reverser au syndicat concerné, ce qui en pratique rend automatique le financement des organisations syndicales (encadré 2).

Ainsi, comme nous l'avons indiqué plus haut, la « propriété » presque inaliénable de la représentation par les syndicats génère certains revenus qui ne risquent pas de disparaître tant que le modèle syndical reste barricadé dans la logique fermée du syndicat unique. Les syndicats qui profitent de ce modèle et ne subissent aucune concurrence des autres organisations n'ont pas vraiment besoin de faire reconnaître leur légitimité par les salariés.

Une structure de représentation très hiérarchisée

La représentation syndicale argentine est principalement organisée autour de la branche. L'organisation dans l'entreprise n'est pas interdite mais elle est limitée par le modèle syndical même : en effet, pour pouvoir créer un syndicat à ce niveau, il faut contester la représentation du syndicat au niveau de la branche à laquelle appartient l'entreprise, et les salariés de l'ensemble de la branche sont bien évidemment plus nombreux que ceux de l'entreprise.

Encadré 2

Syndicats et financement des œuvres sociales

Du milieu des années 1960 à 1997, les syndicats ont le contrôle total du système d'œuvres sociales, destinées aux prestations de santé pour les salariés. Chaque syndicat fournit, avec sa propre œuvre sociale, une assurance médicale totale aux salariés et à leur famille. À cette époque, les cotisations de santé des travailleurs et employeurs sont obligatoirement versées dans le fonds du syndicat de branche représentatif qui constitue alors une bonne part du financement syndical. Le sous-ministre de ces services, comme ses homologues du tourisme et des loisirs, encourage l'affiliation des travailleurs. La dérèglementation, qui commence en 1997 et finit dans les années 2000, ouvre la possibilité de libre choix des œuvres sociales (entre celles qui appartiennent aux différents syndicats et celles des entreprises de santé privée) pour tous les salariés et met fin, de cette manière, à l'exclusivité syndicale. Toutefois, la syndicalisation s'est maintenue à un niveau relativement élevé (selon une enquête réalisée par le ministère du Travail argentin, elle était en 2005 de 37,2 % des salariés, 39,7 % en 2006 et 37,7 % en 2008), ce qui peut être attribué à la présence des représentants des syndicats dans les entreprises et leur capacité de contrôle sur les conditions de travail, leur rôle dans la négociation des salaires définis dans les conventions collectives, et à la progression et la stabilisation de l'emploi dans les dernières années.

La structure syndicale est déterminée par les statuts de chaque syndicat mais elle prend la plupart du temps une forme pyramidale au long de laquelle se succèdent les niveaux représentatifs. Du sommet à la base, différents niveaux (groupe de direction, dirigeants de sections ou de délégations, commissions internes, délégués de base) fonctionnant comme courroie de transmission des ordres et permettant de contrôler la base peuvent exister. Ces niveaux jouent le rôle d'« écluses » : ils régulent l'information qui descend du sommet, permettent que la communication et les ordres circulent à sens unique (de haut en bas) et évitent, de cette façon, que les demandes ou questionnements ne parviennent à remonter jusqu'au plus haut de la pyramide.

La représentation à la base (délégués d'établissement et groupes de délégués) est élue par les travailleurs, de façon démocratique, sur les lieux de travail. Les délégués élisent en leur sein la commission interne. Pour ces deux instances, le nombre de membres varie selon le nombre de salariés dans l'entreprise.

Les autres niveaux de la structure syndicale sont élus, également de manière démocratique, selon des règles statutaires qui leurs sont propres. La liste qui sort gagnante d'une élection syndicale occupe en général tous les postes de direction. Dans la plupart des syndicats, les listes officielles parviennent à gagner les élections les unes après les autres et à reproduire, quasi indéfiniment, leur mandat. La plupart du temps, le *leadership* de la direction des syndicats n'est pas contesté car, à chaque élection, seule la liste officielle se présente [1].

Jusqu'aux années 1970 et, dans une moindre mesure, jusqu'à la fin des années 1980, la relation entre le sommet et la base des syndicats reproduit les caractéristiques identitaires attachées à une culture syndicale garantissant ou légitimant le modèle existant. Depuis les années 1990, cette relation commence à changer de manière significative.

Les transformations du syndicalisme face au modèle néolibéral

Le modèle néolibéral [2] mis en œuvre en 1991 sous la présidence péroniste de Carlos Menem (1989-1999) entraîne un profond changement social. Ce modèle se caractèrise par la mise en place d'une loi de convertibilité instaurant la parité entre le peso argentin et le dollar, la dérégulation de l'économie, le repli de l'État, les privatisations et la flexibilisation de la plupart des lois du travail.

En ce qui concerne le marché du travail, le taux de chômage passe de 7 % en 1991 à 18,4 % en 1995, pendant que, sur la même période, le sous-emploi grimpe de 8,6 % à 11,3 % et le pourcentage d'emploi informel croît de 28,9 % à 30,3 %. À la fin du second gouvernement Menem, en 1999, le taux de chômage est de 13,8 %, le sous-emploi de 14,3 % et les emplois non enregistrés de 37,6 %.

Disposant d'une légitimité forte [3], le gouvernement impulse un programme de

1. Dans beaucoup de cas, les dirigeants de la liste officielle empêchent qu'une liste alternative se présente.
2. L'Argentine a presque été un laboratoire pour l'implantation de ce modèle, qui prévoit l'application stricte des instructions dérivant du consensus de Washington élaboré par la Banque mondiale et le FMI avec le soutien du Département du Trésor américain afin de résoudre la crise de la dette des pays d'Amérique latine notamment.
3. Légitimité due à la crise hyper inflationniste survenue à la fin du gouvernement précédent, qui a fini par provoquer l'arrivée anticipée au pouvoir de Carlos Menem. Ce candidat se présentait en effet comme ayant les moyens nécessaires pour sortir le pays de cette situation.

flexibilisation de la majeure partie de la législation du travail. L'objectif affiché, pour motiver cette transformation, est de « moderniser » les relations de travail en instaurant des mécanismes qui facilitent la gestion du contrat de travail par les employeurs. Il s'agit, principalement, de dispositions visant à réduire les coûts du travail, rendant possible la mobilité permanente de la main-d'œuvre *via* l'instauration d'un fort pouvoir discrétionnaire accordé aux dirigeants d'entreprise. La direction de la CGT et une grande partie de ses syndicats affiliés ne s'opposent pas à ces mesures et, au contraire, apportent leur soutien explicite à leur mise en place. Dans le même temps, à partir du cycle de négociations collectives ouvert en 1991 [1], beaucoup d'entre eux signent des conventions collectives dans lesquelles sont intégrées plusieurs formes de flexibilité dans l'organisation de la production : contrats à durée déterminée, polyvalence, travail en groupes, modulation horaire, primes de productivité, etc.

Entre 1991 et 1992, les divergences au sein de la CGT, entre ceux qui négocient avec le gouvernement Menem et acceptent la flexibilisation et ceux qui s'opposent aux politiques de privatisations et de dérégulations, conduisent à la première scission. Certains dirigeants issus du secteur public, les enseignants et quelques petits syndicats constituent le Congrès des travailleurs argentins, qui deviendra la CTA. Cette centrale, idéologiquement de gauche, manifeste sa forte opposition aux politiques néolibérales et adopte une conception de la représentation syndicale qui se différencie de celle traditionnellement imposée par la CGT [2]. La CTA obtient la personnalité juridique en 1997 mais la personnalité corporative ne lui a jamais été accordée. Les gouvernements successifs avancent à ce sujet que, selon la loi n° 23.551, cette prérogative est attribuée exclusivement à l'organisation qui regroupe la majorité des syndiqués, en l'occurrence la CGT. Les demandes répétées que la CTA adresse à l'État pour que la personnalité corporative lui soit reconnue et les réclamations qu'elle porte devant l'OIT aboutissent à divers avertissements de cette organisation internationale aux gouvernements argentins sur l'incompatibilité entre la loi n° 23.551 et la convention n° 87 sur la liberté syndicale, ratifiée par l'Argentine.

En 1994, un groupe de syndicats, également opposé à la direction de la CGT et aux politiques néolibérales du gouvernement, constitue un courant interne au sein de la centrale, appelé le Mouvement des travailleurs argentins (MTA) et dirigé par le syndicat des camionneurs et des transports.

Plusieurs actions contre la politique néolibérale sont réalisées conjointement par la CTA et le MTA, sans qu'ils concluent d'alliance permanente.

Au chômage et à la précarisation croissante de l'emploi s'ajoute la stratégie des grandes entreprises, qui gagne ensuite celles de taille moyenne, et qui consiste à n'embaucher que des travailleurs jeunes, ayant achevé leurs études

1. Le décret 1334 de 1991 assujettit toutes les formes d'augmentations salariales obtenues par la négociation collective à l'existence, incluse dans les accords, de clauses de productivité. Il s'agit d'ajuster les augmentations salariales aux augmentations de la productivité des entreprises, pour éviter de s'écarter de la parité dollar/peso qui vient d'être instaurée.
2. Par exemple, pour la CTA, sont considérés comme travailleurs les salariés, les chômeurs, les travailleurs informels, les travailleurs précaires, les travailleurs en retraite, et tous peuvent s'affilier à la centrale. Pour la CGT, l'affiliation est une prérogative des salariés disposant d'un contrat de travail.

secondaires, sans expérience de travail antérieure et sans antécédents d'activité syndicale ou politique. De cette façon, les employeurs s'assurent une main-d'œuvre dont ils peuvent eux-mêmes façonner les valeurs et qu'ils peuvent adapter aux nécessités de leur entreprise. Ce type de recrutement leur garantit en outre que ces salariés soient issus des classes moyennes urbaines (à cette période très résistantes au fait syndical ou politique), très individualistes et adaptables aux transformations du travail.

De cette manière, la « distanciation », relative à toute forme de représentation, entre la direction syndicale et les travailleurs augmente considérablement. Le clivage entre ces deux groupes se creuse, surtout entre les salariés les plus jeunes et les représentants syndicaux qui, paradoxalement, au lieu de remettre le modèle en cause, le reproduisent. La plupart du temps, les salariés les plus jeunes préfèrent négocier individuellement leurs salaires et conditions de travail, en évitant toute relation avec leurs délégués [1], ce qui peut nuire à leur carrière ou même mettre en péril leur emploi.

Ainsi, la « distanciation » entre base et dirigeants se transforme en un manque de communication totale. Les syndicats, dépositaires exclusifs de la représentation, profitent de ces circonstances pour s'approprier entièrement le pouvoir et continuer ainsi de négocier avec les employeurs et l'État, sans que les représentés ne soient consultés. L'imposition à l'ensemble des salariés de normes négociées exclusivement par les syndicats et leurs conséquences sur les travailleurs sont autant de manifestations supplémentaires de l'exercice de ce pouvoir approprié.

Cependant, au milieu des années 1990, de nouvelles organisations commencent à remettre en question la représentation syndicale. Quand le chômage et la pauvreté frappent les quartiers les plus défavorisés de plusieurs provinces argentines, contredisant les prévisions politiques et sociologiques, les travailleurs sans emploi réussissent à s'organiser dans ce qu'on appelle le « mouvement des *piqueteros* [2] ». L'ampleur des manifestations, disséminées dans de nombreuses provinces du pays, permet que ces organisations occupent le devant de la scène et apparaissent comme une force d'opposition majeure au modèle néolibéral. Ses actions se développent à la fin du gouvernement Menem, et encore davantage sous le gouvernement suivant, celui de l'Alliance [3], propulsant le mouvement au cœur des mobilisations de 2001.

Durant la crise de 2001, la direction syndicale est discréditée par les manifestants. Les mots d'ordre, comme : « Qu'ils s'en aillent tous », ne visent pas seulement la classe politique mais aussi les syndicalistes de la CGT. Ces derniers n'ont en effet pas hésité à négocier avec chacun des Présidents élus entre le 19 et le 20 décembre 2001 et jusqu'à l'arrivée

1. Même si les délégués sont élus par les salariés, la séparation entre eux est ensuite très importante.
2. Dénomination attribuée d'abord par les médias, puis adoptée par ces organisations elles-mêmes. Le terme provient de l'utilisation de *piquete* (piquet), désignant le blocage des routes nationales pour empêcher la circulation et attirer l'attention du gouvernement sur leurs revendications. Pour plus d'information sur ces mouvements, voir Svampa et Pereyra (2003) ou Merklen (2005).
3. En 1997, les radicaux et une partie des péronistes de gauche créent l'Alliance pour le travail, la justice et l'éducation (communément appelé l'Alliance), mouvement politique qui triomphe, face aux sortants, lors de l'élection présidentielle de 1999, avec Fernando de La Rúa (radical) comme Président (1999-2001) et Carlos Alvarez (péroniste de gauche) comme vice-président.

d'Eduardo Duhalde (péroniste) à la présidence de la Nation argentine (2002-2003) [1].

Le nouveau scénario kirchneriste

Avec l'arrivée au pouvoir du péroniste Nestor Kirchner le 25 mai 2003 (Président de 2003 à 2007), les politiques néolibérales sont peu à peu abandonnées.

Les syndicats remis au cœur des négociations par l'État

Dans le domaine du travail, notamment, le gouvernement décide d'augmenter par décret, entre 2003 et 2005, le salaire minimum vital et mobile [2], afin de colmater progressivement la brèche salariale générée tout d'abord par la crise puis par la sortie de la convertibilité du peso. Dans le même temps, mi-2004, il réunit le Conseil national de l'emploi, de la productivité et du salaire minimum vital et mobile [3], auquel participent des représentants de la CGT et de la CTA, des représentants des organisations des employeurs et du gouvernement. Depuis lors, ce conseil est convoqué tous les ans et détermine les augmentations du salaire minimum [4]. De par cette décision du gouvernement, les syndicats doivent remplacer les « *piqueteros* » au centre de l'arène sociale (Svampa, 2007).

Les conflits du travail qui, en 2010, touchent 67 % des travailleurs, se développent sur les lieux de travail, donnant une large place aux travailleurs et à leurs délégués. Dans de nombreux cas, ces situations conflictuelles trouvent leur point de départ dans le désaccord entre syndicats et employeurs sur la négociation des salaires dans les conventions collectives. Le conflit est une forme de pression utilisée en Argentine par tous les syndicats, depuis les années 1960, pour parvenir à leurs fins face aux employeurs. La possibilité d'utiliser cette stratégie est favorisée hors périodes de crise, quand l'emploi augmente et quand les syndicats sont les principaux interlocuteurs des employeurs. Parfois les conflits du travail peuvent également être provoqués par les organisations syndicales opposées aux organisations disposant de la personnalité corporative dans certaines branches : il s'agit alors de conflits intra-syndicaux.

Par ailleurs, le nombre des conventions collectives augmente significativement

1. En 2001, tous les plans économiques du gouvernement pour soutenir la convertibilité échouent et conduisent à une crise politique qui atteint son point d'orgue les 19 et 20 décembre, lorsque des manifestants se massent devant le Parlement et le siège du gouvernement pour réclamer la démission du ministre de l'Économie, du Président et de toute la classe politique. Après la démission du Président et de tout le gouvernement, le 20 décembre, quatre Présidents élus par le Parlement sont successivement refusés par les manifestants, jusqu'à ce que le Parlement élise Eduardo Duhalde, sénateur péroniste et ancien gouverneur de la Province de Buenos Aires, qui gouverne le pays jusqu'à l'élection de Néstor Kirchner en 2003. Lors du premier tour de cette élection, Kirchner obtient moins de suffrages que Carlos Menem, mais ce dernier renonce à prendre part au second tour.
2. En Argentine, le salaire minimum vital et mobile est institué par la Constitution nationale en 1957 et réglementé par la loi n° 16459 de 1964. Ce salaire correspond à la rémunération minimale journalière que peut percevoir un travailleur sans charge de famille ; il est vital parce qu'il doit lui assurer la satisfaction de ses besoins de base et mobile parce qu'il doit progresser avec l'augmentation du coût de la vie.
3. Ce Conseil est créé en 1991 par la loi n° 24013 mais aucun gouvernement ne l'avait réuni avant Kirchner.
4. Lors de la dernière réunion, qui s'est tenue en juillet 2013, ce salaire a augmenté de 2 875 à 3 300 pesos (600 dollars) pour le mois d'août et à 3 600 pesos (655 dollars) pour janvier 2014, soit le niveau le plus haut d'Amérique du Sud.

tout au long de la période kirchneriste. En 2004, un an et demi après l'arrivée au pouvoir de Kirchner, seules 384 négociations se déroulent. En 2010, 2 038 négociations sont réalisées entre les parties. De 2005 à aujourd'hui, la dynamique salariale est totalement imputable à la négociation collective (Trajtemberg, 2009:131).

Enfin, en 2004, prenant comme base les revendications syndicales, le gouvernement présente un projet de loi au Parlement qui est finalement adopté en 2006 : il annule la dernière loi de flexibilisation du gouvernement de l'Alliance [1] et propose de nouvelles modifications protégeant les travailleurs.

En 2002, le taux de chômage, du fait de la crise de 2001, dépassait 21 %. Au début du gouvernement Kirchner, il était descendu à 14,5 %, avant de tomber fin 2012 à 6,9 %. Quant au sous-emploi, il est passé de 19,9 % en octobre 2002 à 9 % au troisième trimestre 2012, et l'emploi au noir, qui atteignait 43,8 % en octobre 2002, a diminué pour atteindre 34,6 % en 2012.

Une représentativité qui reste contestable

Indéniablement, on assiste depuis 2003 à un fort retour de l'acteur syndical. Toutefois, ce retour semble rester à un niveau superficiel des relations de travail et ne pas se répercuter sur la représentativité des dirigeants syndicaux par rapport à leur base. Ce qui perdure, en revanche, c'est une grande « distanciation » entre les représentants et les représentés. Cette situation fait que, dans un certain nombre d'entreprises, des groupes de travailleurs commencent à s'organiser, en dissidence avec les directions nationales et régionales de leurs syndicats respectifs. Une grande partie des jeunes travailleurs, qui ne s'intéressaient pas jusqu'alors à la question syndicale, modifie son lien avec la politique à partir de 2001 [2] et réclame une représentation plus fidèle à ses propres intérêts ainsi qu'une place en son sein. Certains de ces groupes constituent des commissions internes d'opposition aux syndicats représentatifs dans leur branche et d'autres, qui ont commencé de la même manière, finissent par créer leurs propres organisations [3]. Ces nouvelles organisations doivent faire face à trois acteurs : aux employeurs, dans leurs demandes d'améliorations salariales et des conditions de travail ; aux syndicats ayant la représentativité dans le secteur, pour leur disputer le même espace (les dirigeants des syndicats disposant de la personnalité corporative faisant parfois preuve d'une grande violence à leur égard) ; et enfin, à l'État, lorsqu'ils demandent que la personnalité corporative leur soit reconnue [4]. Cette

1. Cette loi, élaborée durant le gouvernement de Fernando de La Rúa (1999-2001) et qui suit une partie des préconisations exigées par le FMI, est adoptée grâce à l'achat par le gouvernement du vote de certains sénateurs de l'opposition en faveur du texte. La révélation publique de ces faits entraîne la rupture de l'Alliance, la démission du vice-président et le début de la débâcle du gouvernement, jusqu'à ce qu'il tombe au moment de la crise de 2001.
2. De nombreux jeunes, aujourd'hui insérés dans les nouvelles représentations syndicales, disent avoir connu leur première expérience politique dans les mobilisations de 2001-2002 et les assemblées populaires résultant de ce processus.
3. Il existe quelques exemples de ces deux cas de figure : la commission interne de l'entreprise Kraft-Terrabusi Pacheco et l'Asociación gremial de trabajadores de subterráneo y premetro (AGTSyP). Cette dernière organisation a la personnalité juridique et réclame la personnalité corporative auprès du ministre du Travail qui, jusqu'à maintenant, l'a refusée car il existe déjà un syndicat ayant cette personnalité dans ce secteur : l'Unión tranviarios automotor (UTA).
4. Abal Medina (2010:49-50) parle de « double confrontation », face aux employeurs et face aux syndicats représentatifs.

nouvelle réalité syndicale, dans laquelle la « distance » entre le sommet du syndicat et la base des travailleurs augmente jusqu'à l'incompréhension, peut ouvrir à la base des opportunités pour qu'elle se dote de sa propre organisation et dispute des espaces représentatifs dans ou en dehors du syndicat.

Cette situation a donc créé les conditions pour qu'existent d'un côté des organisations disposant d'une représentation syndicale, qu'elles doivent à leur personnalité corporative, mais ne représentant pas la base et de l'autre des organisations nouvelles, auxquelles l'État refuse cette personnalité, mais qui ont une grande légitimité auprès de la base (Trajtemberg *et al*., 2012).

Des syndicats divisés dans leur rapport à l'État

Ce problème n'est pas le seul auquel le syndicalisme est actuellement confronté. À partir de 2003, le besoin du kirchnerisme de s'appuyer sur un seul interlocuteur à l'intérieur de la CGT pousse le gouvernement à agir pour unifier la direction de la centrale et favoriser l'ascension progressive d'Hugo Moyano (secrétaire général du syndicat des camionneurs et cofondateur du MTA) comme *leader* unique de cette confédération. Malgré le conflit qui a opposé Moyano et les anciens chefs des principaux syndicats de la CGT, aucun, dans un premier temps, ne refuse l'unité. Cette unité ne peut toutefois pas dissimuler longtemps les divergences entre ces dirigeants et encore moins les positionnements de chacun d'entre eux par rapport au gouvernement. En 2008, ces divergences s'expriment dans une première scission. Le chef du syndicat des garçons de café, Luis Barrionuevo, qui se présentait lui-même autrefois comme « ultramenemiste » et opposé au kirchnerisme, crée, avec un groupe minoritaire de syndicats, sa propre confédération, appelée « CGT Bleue et Blanche ». Après le décès de Néstor Kirchner en 2010, les relations entre Moyano et sa veuve Cristina Fernández de Kirchner (Présidente depuis 2007) virent à la confrontation [1], transformant le chef syndical en adversaire frontal du gouvernement. Enfin, en 2012, au milieu de la bataille interne pour la direction de la centrale, la CGT se sépare en deux groupes : l'un, plus proche du gouvernement [2], rassemble les plus grands syndicats (en nombre de salariés représentés) et l'autre, conduit par Moyano, est fortement opposé au gouvernement. Dans ce dernier courant se retrouvent divers syndicats de l'ancien MTA et d'autres nouveaux alliés du dirigeant des camionneurs.

Depuis 2001 et surtout après l'arrivée de Néstor Kirchner au pouvoir, les deux chefs des syndicats les plus importants de la CTA, Víctor De Gennaro, secrétaire général de cette confédération de sa création à 2006 et ancien secrétaire général de l'Association des travailleurs de l'État (ATE) et Hugo Yasky, secrétaire général de la CTA depuis 2006 et ancien secrétaire général de la Confédération des travailleurs de l'Éducation de la

1. Un des principaux motifs de la rupture de Moyano avec le kirchnerisme a été la faible participation qu'a offerte Cristina Fernández au syndicalisme dans la constitution des listes de candidats aux élections de 2011.
2. Cette centrale se positionne comme négociatrice avec le gouvernement. Certains médias et fonctionnaires gouvernementaux la considèrent comme adhérant totalement aux politiques kirchneristes. Mais les trajectoires et positions politiques de plusieurs de ses dirigeants, quelquefois très opposés au gouvernement, ne permettent pas de penser que cette centrale restera proche du pouvoir.

République argentine (CTERA), commencent à manifester de fortes divergences politiques. Le premier se positionne comme adversaire du gouvernement et le deuxième, peu à peu, devient allié du kirchnerisme. De plus, en 2010, quand il faut élire un nouveau chef pour la CTA, les deux dirigeants ne parviennent pas à se mettre d'accord et, pour la première fois, se présentent aux élections sur des listes séparées, une conduite par Yasky et l'autre par Pablo Micheli (dirigeant de ATE et lié à De Gennaro). Dans cette élection, les deux groupes se déclarent vainqueurs et s'accusent mutuellement de fraude. Le résultat définitif n'a jamais été déterminé et la décision finale a été laissée à la justice. Cette situation conduit à la séparation définitive des deux groupes, qui forment deux organisations différentes portant le même nom, CTA : l'une, conduite par Yasky, soutient le gouvernement, et l'autre, conduite par Micheli, s'y oppose [1].

Conclusion

Comme nous l'avons vu, bien qu'il n'y ait pas encore eu de modifications substantielles des lois et du fonctionnement institutionnel de la représentation syndicale, les organisations de travailleurs de l'Argentine vivent, surtout depuis les années 1990, nombre de transformations internes.

Malgré la structure pyramidale des organisations, entre les années 1950 et le milieu des années 1970, les réponses des syndicats aux besoins des travailleurs ont permis de limiter l'écart entre le sommet et la base. Les syndicats ont été les gardiens des intérêts des salariés, qui ont donné la légitimité aux représentants pour conduire ces organisations. Mais dans les années 1990, les évolutions du marché du travail (flexibilisation et arrivée de jeunes travailleurs avec une culture du travail différente des anciens) ont augmenté la distance entre le sommet syndical et la base, jusqu'à l'incompréhension mutuelle et totale. Cependant, depuis la crise de 2001 et avec le rattrapage économique d'après 2004, une partie de ces jeunes salariés ont commencé à revendiquer des espaces de représentation et à contester ceux qui étaient jusqu'à présent occupés par les syndicats.

Le rapport pérenne qui s'est tissé entre syndicalisme et politique, en particulier pendant la majeure partie de son histoire, sous le péronisme, a toujours été une solution mais aussi un problème pour le syndicalisme. En effet, si la force des organisations et leur présence au sein de l'État ont été garanties par ce parti politique, toutes ses contradictions n'ont cessé d'être reproduites par les organisations des travailleurs. De plus, le kirchnerisme a lui aussi placé les dirigeants syndicaux devant un certain nombre de contradictions, menant à des divisions entre eux et donnant naissance à cinq confédérations nationales.

En définitive, si aujourd'hui les syndicats ont récupéré leur rôle dans les conflits, la négociation collective et les relations avec l'État, les changements de la société argentine depuis les années 1990 et surtout après la crise de 2001 ont

1. La CTA n'est jamais parvenue à construire une identité commune à toutes les organisations et groupes qui la composent (salariés du secteur public, du secteur privé, chômeurs, précaires, etc.). Il a été plus facile pour tous d'adopter une position commune face au néolibéralisme mais, avec le changement d'orientation économique que Kirchner a impulsé, la centrale n'est pas parvenue à s'autonomiser dans les luttes politiques, et les différences identitaires n'ont fait que s'accroître (Battistini, 2012).

façonné des travailleurs dont la culture politique est très éloignée de celle qu'ont produite les anciennes structures syndicales. On entend de grandes différences de discours entre les dirigeants syndicaux et les salariés, ce qui traduit aussi des intérêts différents. Cette réalité du syndicalisme argentin peut être le fondement pour que, tôt ou tard, apparaisse la nécessité de transformer le modèle syndical et de tendre vers une plus grande représentativité de ses organisations.

Sources :

Abal Medina P. (2010), « Modos de politización de organizaciones de trabajadores en grandes empresas », *Estudios Sociológicos*, vol. XXVII, n° 82, p. 41-65.

Alfie A.C., Battistini O., con la colaboración de Belkin A., Larisgoitía A. (2010), « El modelo sindical en crisis », *Documentos de debate*, CEFS/CTA, Buenos Aires.

Battistini O. (2012), « La organización que no pudo vencer al tiempo. Las transformaciones de la CTA en el post-neoliberalismo », mimeo.

Coscia V. (2012), « Sindicalismo en Argentina, antes y después de la crisis del 2001 », VII Congresso Português de Sociologia, 19-22 Junho, Universidad do Porto.

Del Campo H. (1983), *Sindicalismo y peronismo. Los comienzos de un vínculo perdurable*, Buenos Aires, CLACSO.

Etala C. (1995), « Las formas institucionales: las grandes líneas de la evolución del derecho colectivo e individual desde la Segunda Guerra Mundial hasta 1994 », *Cuadernos del PIETTE*, *Serie Relaciones de Trabajo*, Buenos Aires.

Fernández A. (1998), *Crisis y decadencia del sindicalismo argentino. Sus causas sociales y políticas*, Buenos Aires, Editores de América Latina.

Godio J. (1990), *El movimiento obrero argentino* (*1943-1955*). *Hegemonía nacional laboralista*, Buenos Aires, Legasa.

James D. (1999), *Resistencia e integración. El peronismo y la clase trabajadora argentina 1946-1976*, Buenos Aires, Sudamericana.

Merklen D. (2005), *Pobres ciudadanos. Las clases populares en la era democrática* (*Argentina*, *1983-2003*), Buenos Aires, Gorla.

Svampa M. (2007), « Profunda ruptura de lealtades », *Le Monde diplomatique*, Año VII, n° 91, Enero.

Svampa M., Pereyra S. (2003), *Entre la ruta y el barrio. La experiencia de las organisaciones piqueteros*, Buenos Aires, Biblos.

Trajtemberg D. (2009), « El impacto de la determinación colectiva de salarios sobre la dispersión salarial », Documento del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina, p. 123-148, http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/toe/toe_08_05.pdf.

Trajtemberg D., Senén González C., Borroni C., Pontoni G. (2012), « Representación sindical en los lugares de trabajo. Un análisis del Módulo de Relaciones Laborales », VII Jornadas de Sociología, UNLP, 5-7 de diciembre, La Plata.