Espagne

Les syndicats face à la crise : revitalisation ou retour à la concertation ?

Catherine VINCENT *

Traditionnellement appuyées sur des institutions soutenues par l'État et des modes d'action privilégiant la concertation avec le politique, les deux principales organisations syndicales espagnoles, la Confederación sindical de comisiones obreras (les CCOO, Confédération syndicale de commissions ouvrières) et l'Union générale des travailleurs (UGT) se sont retrouvées démunies face aux effets sociaux particulièrement importants de la crise économique de 2008 et la forte austérité imposée après 2010 par la crise des dettes souveraines. L'hégémonie et le rôle des deux grands syndicats sont alors remis en question à la fois par une affiliation en baisse, une influence sur les politiques publiques ébranlée et une capacité de négociation avec le patronat plus limitée. Si le modèle d'action syndicale fondé sur la concertation sociale a eu notamment pour avantage de pallier le bas niveau de syndicalisation et la faiblesse organisationnelle des organisations syndicales espagnoles en leur conférant une légitimité institutionnelle, le nouveau contexte – crise économique, politiques de dérégulation du marché du travail et mutations du travail – les a obligées à réinterroger leur place dans la société et leur rôle dans la représentation des travailleurs. Pour autant, le débat ne s'est pas organisé, comme dans d'autres pays européens, autour de la transposition de pratiques de revitalisation syndicale tournées vers l'adhésion mais plutôt d'un retour vers une dynamique de mobilisation sociale. Il ne s'est pas agi d'un changement des instruments d'action des syndicats (représentation dans l'entreprise, négociation collective) mais du renouvellement de leurs champs et de leurs modalités afin de mieux intégrer les travailleurs les plus vulnérables.

L'émergence en 2011 du mouvement dit des Indignados (ou 15M), suivi par des mobilisations sociales exprimant le rejet des politiques d'austérité et le mécontentement face au clientélisme des élus locaux et à la corruption ont révélé la crise de confiance des citoyens par rapport à la représentation des organisations politiques mais aussi syndicales, ces dernières étant elles aussi impliquées dans une série de scandales. Si ces nouveaux mouvements sociaux ont trouvé un débouché politique, dans Podemos notamment, dans le champ social, les

* Chercheure à l'Ires.

nombreuses mobilisations citoyennes n'ont pas abouti au développement de nouveaux syndicats. Dans le même temps, les CCOO et l'UGT, qui ont soutenu et participé à ces mobilisations, ont tenté d'adapter leur stratégie aux mutations du monde du travail. Récemment, en marge des syndicats, des collectifs expérimentent de nouvelles formes d'action des travailleurs précarisés.

Le syndicalisme espagnol fragilisé par la crise

Le paysage syndical espagnol est marqué depuis la transition démocratique par un taux de syndicalisation bas par rapport au reste de l'Europe. Après une décroissance légère mais régulière tout au long des années 1980, atteignant en 1986 son niveau le plus bas (12 %), le taux de syndicalisation a nettement augmenté dans les années 1990, dépassant 20 % : durant cette décennie, le nombre de syndiqués a doublé. Depuis, le taux de syndicalisation est stable, oscillant autour de 16-17 %. Les secteurs les plus syndiqués sont ceux de l'énergie (plus de 40 % en 2010), des services publics (autour de 30 %), des services financiers et d'assurance (également autour de 30 %), un peu moins les industries manufacturières (22 %) (Jordana, 1996 ; Köhler, Calleja Jiménez, 2017).

Un syndicalisme « d'électeurs » ?

Comme en France, la participation et les résultats des élections professionnelles sont un autre indicateur que le nombre d'adhérents pour évaluer le degré d'acceptation du fait syndical dans l'entreprise et la représentativité de chaque organisation. Cette représentativité est, depuis 1982, fondée sur les résultats des élections des représentants du personnel dans l'entreprise [1], couramment appelées élections syndicales. La participation élevée démontre l'attachement

Tableau 1. Résultats des élections syndicales en Espagne (1980-2015)

En % de délégués

Année	CCOO	UGT	Autres	ELA-STV*	LAB*	CIG*
1980	30,9	29,3	20,6	25,6	4,7	17,4
1982	33,4	36,7	13,3	30,2	5,9	18,9
1986	34,3	40,2	13,8	34,9	10,7	21,2
1990	37,6	43,1	12,7	37,8	13,1	23,4
1995	37,7	35,5	20,6	39,7	15,4	26,0
1999	37,6	37,2	19,1	40,5	15,2	26,2
2003	37,7	36,8	18,2	41,0	15,2	26,2
2007	39,1	37,2	17,4	40,2	16,0	28,6
2011	38,4	36,3	19,2	39,8	17,2	26,4
2015	36,2	33,3	26,1	40,6	18,9	nd

* Pour les trois organisations syndicales régionales, Eusko Langileen Alkartasuna-Solidarité des travailleurs basques (ELA-STV), Langile Abertzaleen Batzordeak (LAB, commissions ouvrières nationalistes), Confédération intersyndicale galicienne (CIG), il s'agit du pourcentage de délégués sur leurs territoires respectifs.
Source : Informe d'elecciones sindicales, CCOO.

1. Les délégués du personnel sont élus seulement dans les entreprises de six à 49 salariés (dans les entreprises de six à dix salariés, les élections n'ont lieu qu'à la demande de la majorité des salariés). Les comités d'entreprise sont élus dans les entreprises de plus de 50 salariés. La durée des mandats est de quatre ans.

des travailleurs espagnols à l'existence d'instances de représentation distinctes des syndicats mais aussi la confiance accordée par les électeurs aux organisations syndicales ainsi que leur souhait de valoriser cette forme de représentation. En effet, depuis les premières élections de 1985, le nombre de délégués élus sur des listes non syndicales a régulièrement baissé pour atteindre au début des années 1990 un niveau tel que cette forme de représentation n'est plus un phénomène significatif. Cette préférence pour les organisations syndicales est en fait une forte préférence pour l'UGT et les CCOO : depuis qu'elles existent, les élections syndicales ont toujours confirmé leur position dominante avec entre 70 et 80 % des représentants même si, en 2015, elles ont perdu du terrain au profit d'organisations minoritaires ou régionales.

À l'opposé d'un syndicalisme d'adhérents, le syndicalisme espagnol a pu être caractérisé de « syndicalisme d'électeurs » (Martínez Lucio, 1998 ; Martín Valverde, 1991), dans lequel la légitimité des organisations syndicales à représenter les salariés est fondée sur le soutien de ces derniers à l'occasion des élections, sur la représentativité électorale. La représentation sur le lieu de travail constitue alors l'outil de base pour le développement de l'action syndicale. Récemment, certains auteurs sont allés plus loin en présentant les élections syndicales comme jouant un rôle équivalent à celui des campagnes d'accréditation/reconnaissance menées par les syndicats nord-américains ou anglais (Martínez Lucio, 2017). Cette équivalence fonctionne à deux niveaux. Dans les entreprises où elles sont présentes, les organisations syndicales s'appuient sur leurs représentants élus pour convaincre les salariés non syndiqués de voter pour elles mais aussi de les rejoindre. Par ailleurs, de véritables campagnes sont organisées à l'occasion de ces élections, conduites en particulier dans les secteurs industriels par les permanents syndicaux locaux ou régionaux, afin d'obliger les employeurs récalcitrants à mettre en place des élections. Ces campagnes peuvent être une occasion pour les syndicats d'entrer en contact avec des salariés travaillant dans des entreprises non syndiquées. La représentation obtenue alors est cependant souvent fragile et exige un investissement important des structures syndicales extérieures pour assurer son maintien. Pour faire de l'audience, il faut pouvoir s'appuyer sur de la présence [2], c'est-à-dire sur des militants et c'est pourquoi les campagnes syndicales aboutissent surtout à renforcer les équipes représentatives déjà bien implantées.

En fondant principalement leur capacité de représentation sur la représentativité électorale, les deux principales organisations syndicales ont privilégié une structure et une organisation construite autour des lieux de travail où une représentation du personnel existe ; elle est donc centrée sur le cœur des salariés stables des grandes entreprises. Du fait du tissu économique espagnol, principalement composé de très petites entreprises, et de la dualisation du marché du travail qui génère un volant important de travailleurs précaires, la présence des syndicats dans les entreprises est fortement discontinue.

Un modèle de concertation sociale en voie d'épuisement ?

Les élections syndicales servent à instituer la représentativité des syndicats

2. Pour paraphraser Köhler et Martin (2010:487) : « ... *more audience than presence* ».

pour la négociation collective sectorielle, régionale et nationale. Les CCOO et l'UGT sont les deux seules organisations qui, dépassant le seuil de représentativité requis, peuvent négocier au niveau national interprofessionnel [3]. À côté, d'autres confédérations non représentatives se maintiennent dans les grandes entreprises : l'Union syndicale ouvrière (USO, réformiste) ou la Confédération générale du travail (CGT, anarcho-syndicaliste). Dans certains secteurs, on trouve des syndicats autonomes dont l'indépendance par rapport au patronat fait parfois débat, comme dans le secteur du commerce. Les élections sont donc la base de la participation des organisations syndicales à la négociation mais aussi de la légitimité des CCOO et de l'UGT dans la concertation avec l'État.

Ces dernières ont fait le choix, depuis les années 1980, d'une stratégie de concertation centralisée et globale avec l'État plutôt que d'une confrontation dans l'entreprise où elles sont en position de faiblesse. La politique contractuelle a certes connu des moments difficiles, comme au début des années 1990 ou 2000 mais, sur le long terme, la vitalité du dialogue social tripartite apparaît comme une donnée essentielle du modèle de relations professionnelles espagnoles. Les gouvernements successifs ont partagé la volonté de doter les organisations syndicales d'une capacité d'influence dans la définition des normes collectives affectant les conditions de vie et de travail des salariés et la protection sociale. Sans pour autant abandonner le terrain de la mobilisation quand elle devenait nécessaire, les CCOO et l'UGT ont privilégié la politique contractuelle comme stratégie principale d'action car elle leur a semblé plus fructueuse pour pallier les effets de la dérégulation du marché du travail. C'est largement ce choix d'un syndicalisme pragmatique où prévaut la recherche de l'amélioration du rapport salarial au moyen de la concertation avec le gouvernement et le patronat qui a cimenté l'unité d'action pratiquée au niveau national par les deux confédérations. Le revers de cette stratégie a été de réduire leur autonomie d'action par rapport à l'État.

Les réformes unilatérales mises en place depuis la crise ont mis à mal leur pouvoir d'influence. Entamée par le gouvernement socialiste de Zapatero et accentuée par celui du conservateur Rajoy, la sévère cure d'austérité à laquelle l'économie espagnole a été soumise et les réformes flexibilisant le marché du travail ont eu raison de la concertation nationale. Fin 2012, les organisations syndicales ont cherché à mobiliser contre ces

3. Les organisations syndicales qui obtiennent au moins 10 % du nombre total d'élus aux élections syndicales peuvent négocier des accords et conventions collectives et représenter les intérêts des salariés auprès des pouvoirs publics. Cette représentativité obtenue au niveau national s'étend à toutes les fédérations et syndicats affiliés qui bénéficient d'une présomption de représentativité aux autres niveaux. 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 % dans le champ professionnel ou géographique concerné. 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 requis de 1500 représentants élus. Ce seuil plus élevé n'a d'autre justification que celle de freiner l'accès à la représentativité des organisations syndicales nationalistes. Seules deux organisations dépassent ces seuils : la Confédération intersyndicale galicienne (CIG) totalise près d'un quart des représentants et l'organisation basque, Eusko Langileen Alkartasuna-Solidarité des travailleurs basques (ELA-STV), presque 40 %.

politiques mais sans grand succès. Elles semblent cependant avoir des difficultés à construire des stratégies alternatives à celle de l'influence institutionnelle. En effet, dans le contexte d'instabilité politique que connaît l'Espagne avec un gouvernement minoritaire du Parti populaire (conservateur), les CCOO et l'UGT, conjointement avec l'organisation patronale, ont demandé la reprise d'une concertation tripartite. Les syndicats restent également à la table des négociations dans les branches et les entreprises où ils se retrouvent souvent contraints de négocier à la baisse les conditions de travail des salariés pour espérer défendre leur emploi.

Un syndicalisme en panne d'adhésions face à la crise de 2008

Les organisations syndicales ont été doublement affectées par la crise de 2008. En premier lieu, leur réaction par rapport à leur perte d'influence a été lente. Le gouvernement de Zapatero a rompu avec la méthode de concertation nationale mi-2010 avec l'adoption unilatérale d'un programme de stabilité s'appuyant sur un triptyque désormais classique : un plan de retour à l'équilibre des finances publiques, une réforme du marché du travail et du système public de retraite. Les CCOO et l'UGT ont dans un premier temps fait preuve de modération et refusé d'entrer dans une spirale d'opposition généralisée pour bien montrer le sérieux de leur stratégie dans la période incertaine dans laquelle se trouvait l'économie espagnole. Parallèlement à leur opposition vigoureuse à la réforme des retraites, elles sont restées à la table des concertations tripartites sur la réforme du marché du travail. L'échec des négociations, largement dû à l'intransigeance patronale, et le passage en force du gouvernement a été le catalyseur de la réaction des CCOO et de l'UGT : l'appel à une journée de grève générale le 29 septembre 2010 contre la nouvelle politique de rigueur. La mobilisation, plutôt réussie, n'a pas eu de lendemain.

Ce n'est qu'après l'arrivée de Rajoy (conservateur) au pouvoir qu'elles ont construit la mobilisation contre sa politique autour de deux temps forts : les grèves générales des 29 mars et 14 novembre 2012. Pour maintenir la pression exercée par ce mouvement de protestation, les deux grandes confédérations ont cherché l'appui de la société civile autour d'une « plateforme sociale pour la défense de la protection sociale et des services publics » dans laquelle se sont engagées plus de 150 associations professionnelles ou actives sur le terrain social. Pour les CCOO et l'UGT, c'était une tentative de sortir de l'impasse où les avait menée l'impossibilité de maintenir la concertation avec le gouvernement.

La mobilisation syndicale contre la politique d'austérité du gouvernement a faibli au cours de l'année 2013 malgré le rejet majoritaire par la population des réductions des dépenses budgétaires ainsi que de la réforme régressive du marché du travail. Ce sentiment a été renforcé par les soupçons de corruption pesant sur les dirigeants des partis traditionnels. Les organisations syndicales ont été en partie assimilées au discrédit des partis et des institutions. Elles se sont retrouvées empêtrées dans des affaires judiciaires, certaines encore en cours d'instruction, qui sapent leur crédibilité : accusations de détournements des fonds destinés à l'emploi en Andalousie, usage suspect de cartes de crédit d'entreprises par certains responsables syndicaux de l'UGT ou compléments de salaires versés par la fédération des banques et des

services financiers à ses dirigeants pour les CCOO [4].

Les organisations syndicales ont par ailleurs dû faire face à la baisse de leurs ressources en provenance à la fois des subventions publiques et des cotisations. La baisse des aides de l'État découle directement des choix étatiques de réduction des déficits budgétaires. La baisse des ressources issues des cotisations résulte de la perte d'adhérents enregistrée depuis quelques années. La chute du nombre de syndiqués a été plus importante que la légère baisse du taux de syndicalisation ne le laisse croire du fait d'un effet de composition (Beneyto *et al*., 2016). La destruction des emplois dans la crise a en effet principalement touché des emplois temporaires où peu de salariés étaient syndiqués. Les syndicats ont perdu 21 % de leurs adhérents entre 2011 et 2015 : 20 % pour les CCOO et 23 % pour l'UGT.

Pour remédier à leurs difficultés financières, les deux organisations ont accéléré le mouvement déjà entamé de rénovation de leurs structures organisationnelles. Cela s'est notamment traduit par la fusion de leurs fédérations afin de réduire les coûts de fonctionnement. Ainsi l'UGT a achevé l'allègement de ses structures engagé depuis deux congrès, et compte désormais trois grandes fédérations : industrie, services privés et services publics. Après de nombreuses fusions, les CCOO sont quant à elles organisées autour de huit fédérations. Ces mesures organisationnelles n'ont pas pour seul objectif de réduire les coûts de fonctionnement. Elles peuvent à la fois leur redonner une autonomie financière par rapport aux pouvoirs publics et aux employeurs et aussi leur permettre de se rapprocher de l'ensemble des salariés et pas seulement de ceux des grandes entreprises.

Quel syndicat pour faire face aux mutations du monde du travail ?

Les deux organisations syndicales ont dans les dernières années réévalué de manière critique leurs interventions et stratégies, faisant montre d'une volonté commune de développer la syndicalisation et de promouvoir un syndicalisme de proximité afin d'affronter les mutations du monde du travail. Ces réorientations ne se font pas sans douleur.

Réorientation et tensions au sein des CCOO et de l'UGT

Bien que les CCOO aient été moins touchées par la baisse des adhérents que l'UGT, leur direction a dû faire face à la montée d'une opposition interne. En réponse aux scandales liés à certaines pratiques comme celui des banques, la centrale a révisé en 2016 l'ensemble du système de rétribution de ses dirigeants et mis en place un code de conduite. Celui-ci doit assurer notamment le renouvellement des organes de direction : limiter les successions de mandats, favoriser la présence des jeunes et des femmes dans les instances de direction, assurer un meilleur suivi et contrôler l'exercice des mandats institutionnels. Dans le

4. Début 2015, la presse a révélé que la fédération de la banque et des services financiers des CCOO, désormais fusionnée au sein d'une grande fédération des services, avait versé des compléments de salaire élevés à ses dirigeants, principalement grâce aux contributions des banques. Ces révélations ont créé un grand malaise au sein de l'organisation car, dans le même temps, le secteur bancaire espagnol a connu des réductions d'effectifs massifs à l'occasion desquels certains militants ont critiqué le peu de combativité de la fédération face aux plans de licenciements des directions.

même temps a été lancée une réflexion de ses dirigeants et militants les plus actifs autour d'un document autocritique intitulé « repenser le syndicat ». La presse espagnole a surtout retenu la suggestion, finalement sans suite, de faire dépendre la rémunération des *leaders* syndicaux de leurs résultats en matière de recrutement de nouveaux membres, mais le document est en réalité beaucoup plus large et veut « remettre le travail au cœur de la société ». Les CCOO s'interrogent sur « les forces et les faiblesses du syndicat » et se demandent si « l'organisation est réellement adaptée au tissu productif espagnol et à la nouvelle réalité de l'emploi, soumis à une forte rotation, plus précaire, plus nomade, plus féminisé et individualisé, avec une montée en puissance des travailleurs indépendants [5] ». Le syndicat suggère de rechercher des alliances avec les mouvements associatifs locaux qui devraient aider à construire des réseaux de confiance collective. Ces évolutions veulent aussi répondre à la grogne des militants qui est montée dans l'organisation autour du courant interne, composé de militants issus de l'aile gauche du syndicat, « Ganemos CCOO » (« Gagnons CCOO »). Son manifeste, diffusé en octobre 2014 et signé en quelques semaines par plus de 700 militants issus de tous les fédérations et secteurs, réclamait « un syndicat d'assemblées, démocratique, combatif et de classe » : en quelque sorte un retour aux fondements stratégiques à l'origine de la création des CCOO (Vincent, 1996). Les signataires souhaitaient provoquer un débat interne et appelaient à un changement de direction au congrès de 2017. Lors de ce congrès, le *leader* sortant, Ignacio Fernández Toxo, a choisi de laisser la place au bout de deux mandats seulement à une nouvelle direction plus jeune et plus féminisée. Son successeur, Unai Sordo, âgé de 44 ans et issu de la fédération du pays basque, seul candidat en lice, ce qui ne s'était pas vu depuis 1996, a reçu un fort soutien des délégués.

Les tensions ont également été importantes lors du dernier congrès de l'UGT en mars 2016 sur la passation de pouvoir de Candido Mendez, qui a dirigé la centrale pendant 22 ans. Le candidat qu'il soutenait a été battu de justesse par Josep Maria Alvarez, secrétaire général depuis 26 ans de la puissante fédération catalane du syndicat, et qui se présentait sur une ligne transformatrice : un syndicat plus transparent et plus ouvert sur la société. Les grands axes internes en sont l'amélioration des mécanismes de transparence et l'augmentation de la participation des adhérents à la vie du syndicat, par exemple au travers de la consultation de la base lors de la désignation des responsables ou de prises de décisions confédérales importantes. Mais le cœur de la rénovation porte sur l'ouverture du syndicat sur la société en passant de revendications strictement professionnelles à la prise en compte de demandes plus sociétales. L'UGT entend aussi participer plus activement aux débats de société, notamment sur le fonctionnement des hôpitaux et des services sociaux. Autre cible : les victimes des nouvelles formes de segmentation du marché du travail. Dans leurs déclarations de congrès, les deux organisations affirment vouloir construire un syndicat mieux à même d'affronter un monde du travail où la précarité devient la norme. La mise en œuvre est plus compliquée car elle suppose un important changement des modalités

5. C. Thibaud, « Espagne : la confédération syndicale CCOO veut "repenser le syndicat" », *Planet Labor*, n° 9726, 16 juin 2016, https://goo.gl/kJxvu1.

d'action syndicale qui pour l'instant ne s'est pas produit, entraînant un décalage entre discours et pratiques.

Des confédérations traditionnelles contestées par de nouveaux syndicats : des tentatives peu réussies

Des courants de contestation internes, plus organisés au sein des CCOO mais plus diffus au sein de l'UGT, sont montés en puissance au moment où Podemos a ouvert des passerelles vers les syndicats. Deux initiatives concomitantes s'inscrivent dans le sillage de ce parti. Circulo Podemos sindicalistas (Cercle Podemos syndicalistes) a été créé en avril 2014 comme cercle de débats au sein du nouveau parti Podemos afin de réfléchir à la remise à plat de l'univers du travail. Ses membres, militants ou anciens militants syndicaux, surtout issus des deux centrales UGT et CCOO mais aussi de la Centrale syndicale indépendante et des fonctionnaires (CSIF), de l'USO ou de la CGT le définissent comme un lieu de réflexion commune sur la rénovation des centrales syndicales actuelles.

Podemos sindicalistas n'a pas en soi vocation à devenir un syndicat mais une partie des participants a opté pour créer un nouveau syndicat, Somos sindicalistas (Nous sommes syndicalistes). Constitué en syndicat le 31 octobre 2014, la nouvelle organisation se propose de changer le fonctionnement syndical en étant à l'écoute de la base et indépendante des partis politiques. D'autres courants du Circulo se prononcent en faveur d'une régénération des grands syndicats ou bien l'unification des petits syndicats pour former une nouvelle organisation, plus puissante, qui pourrait faire face à l'UGT et aux CCOO. Tous critiquent l'hégémonie de la négociation dans la stratégie des « syndicats majoritaires », comme ils les appellent, qui prend le pas sur la mobilisation. Ces initiatives pour tenter de créer des formes syndicales plus radicales ont rencontré peu d'écho jusqu'à présent.

Une autre forme de remise en cause de cette hégémonie est venue de syndicats existants qui s'aventurent sur le terrain des deux grandes organisations. C'est le cas, par exemple, de la CSIF, jusqu'ici principale organisation de la fonction publique, et qui tente de s'implanter dans le privé. Aux élections syndicales de 2015, la CSIF a obtenu de nouveaux délégués au détriment de l'UGT et des CCOO. En mai 2016, ce syndicat corporatiste qui « veut défendre professionnellement des professionnels [6] » a ainsi fait reconnaître par les tribunaux sa représentativité et son droit de participer aux négociations chez Heineken, droit que lui contestaient CCOO et UGT. Mais c'est aussi le cas de petits syndicats plus radicaux comme la CGT. Certains ont même annoncé la fin du duopole syndical, dans la lignée du changement qui s'est produit sur le terrain politique ces dernières années, où l'irruption de deux nouveaux partis, Podemos et Cuidadanos, a mis fin au bipartisme qui avait assuré depuis la transition démocratique l'alternance entre le Parti populaire (PP, conservateur) et le Parti socialiste (PSOE).

Des modèles divergents d'action syndicale vis-à-vis des précaires

Le marché du travail espagnol est particulièrement marqué par l'importance des emplois temporaires : depuis le milieu

6. Propos tenu par Pedro Alves, porte-parole de CSIF, cité par C. Thibaud, « Espagne : la justice demande aux syndicats majoritaires de respecter le droit des petits », *Planet Labor*, n° 9669, 19 mai 2016, https://goo.gl/Gr72bG.

des années 1990, le taux d'emplois temporaires n'est jamais descendu en dessous de 25 %. La précarité s'est accrue dans les dernières années, notamment du fait de la multiplication de la sous-traitance et de la croissance du nombre de travailleurs indépendants, deux mouvements favorisés depuis 2012 par les évolutions législatives. Conscientes de ces évolutions, les deux principales organisations ont tenté des initiatives pour défendre ces travailleurs précarisés mais leurs moyens d'intervention restent axés sur la quête de négociations. Deux exemples l'illustrent : les entreprises multiservices et l'externalisation de la maintenance.

Les CCOO et l'UGT mènent depuis la réforme de 2012 des campagnes pour sensibiliser à la fois les pouvoirs politiques et l'opinion publique à la façon dont les entreprises multiservices ont été utilisées par certaines grandes entreprises pour externaliser une partie de leurs activités et revoir à la baisse les conditions de travail et de rémunération des salariés concernés. Après avoir porté le sujet sur le terrain judiciaire et avoir obtenu l'annulation d'accords conclus par ces entreprises (Vincent, 2017), les deux syndicats ont marqué des points sur le terrain de la négociation collective avec la signature en 2016 d'une convention collective commune à deux entreprises multiservices du groupe Adecco. La convention, d'une durée de quatre ans (2016-2019), applique à leurs salariés les conditions de travail définies dans les conventions collectives correspondant aux secteurs au sein desquelles elles réalisent leurs activités. En matière salariale, les signataires acceptent de réviser les salaires et s'engagent à négocier une convergence jusqu'à atteindre, d'ici la fin de validité de l'accord en 2019, les tarifs établis dans les grilles des conventions sectorielles, c'est-à-dire les salaires de base, primes et compléments salariaux. La convention prévoit aussi la création d'une commission paritaire dotée de moyens suffisants pour réaliser le contrôle de l'application de la convention collective dans tous les centres de travail, un moyen pour les organisations syndicales d'entrer en contact avec les salariés de ce secteur. Il s'agit d'un premier pas important pour répondre au besoin de régulation des conditions de travail dans les entreprises de sous-traitance ou d'externalisation de services en l'absence d'une régulation légale de la sous-traitance.

Dans le cas de la sous-traitance des techniciens de maintenance des installations de réseaux de la téléphonie et des télécommunications, les fédérations concernées des CCOO et de l'UGT se sont plus fortement appuyées sur la mobilisation, imposant une négociation comme issue au conflit. Les quelque 12 000 installateurs travaillant à la maintenance des réseaux de Telefónica Movistar, le principal opérateur de téléphonie mobile espagnol, dénonçaient depuis plusieurs années leur précarité grandissante et leurs conditions de travail de plus en plus dégradées. À l'ombre des grandes compagnies téléphoniques, un véritable sous-secteur est né au fil des externalisations en cascade. Dans le même temps, Telefónica a connu des plans de suppression de milliers d'emplois. Salariés de très petites entreprises ou même travailleurs indépendants, aux statuts et aux salaires différents, les techniciens ne sont souvent que le dernier échelon de cette longue chaîne, contraints de travailler dans des conditions inférieures à celles de la métallurgie dont ils dépendent en principe, et *a fortiori* des accords collectifs de Telefónica. C'est à l'initiative d'un des syndicats de l'opérateur, l'Alternativa sindical de trabajadores (AST), que le conflit a été lancé. L'AST a été

créée en 1993 au sein de Telefónica par des militants des CCOO et de l'UGT qui trouvaient ces syndicats complaisants avec la direction de l'entreprise alors en phase de privatisation, notamment pour ce qui concernait le devenir du fonds de pension. L'AST est devenue représentative chez Telefónica en 1995 et est le syndicat majoritaire sur Madrid depuis le début des années 2000. Trois autres organisations syndicales de Telefónica ont soutenu dès le début l'appel à la grève : la CGT, les Co.bas et LAB. La grève, partie de Madrid le 28 mars 2015, s'est progressivement étendue à tout le pays. Elle a bénéficié d'une importante couverture médiatique du fait des nombreux incidents de réseaux qui en ont découlé pour les clients de Telefónica Movistar. Les CCOO et l'UGT, qui ont rejoint le mouvement début avril, annonçaient le 5 mai avoir signé un accord avec les principales entreprises sous-traitantes. Cette annonce n'a pas mis fin à la grève mais la mobilisation s'est rapidement étiolée. L'accord de fin de conflit, repris dans une convention signée en février 2016 avec les principaux sous-traitants de Telefónica, établit les grandes lignes d'un premier encadrement des conditions de travail du secteur. Il garantit l'application des conditions définies dans les conventions collectives provinciales de la métallurgie en matière de rémunération, temps de travail, travail du week-end et jours fériés, prévention des accidents du travail, etc. L'un des points clés du texte est l'engagement de lutter contre la pratique de la sous-traitance en cascade : les sous-traitants de premier échelon devront à l'horizon 2018 faire réaliser en interne 70 % des contrats contre 30 % à l'heure actuelle.

Les CCOO et l'UGT se sont félicitées de ce premier pas vers un accord national du secteur de la téléphonie : « le binôme négociation-mobilisation fonctionne » (CCOO industrie). Il permettra selon elles de « donner plus de stabilité à l'emploi et de faire respecter les conditions régulées entre les accords d'entreprises et conventions collectives du métal en vigueur dans chacune des provinces concernées [7] » (MCA-UGT). Les syndicats minoritaires en revanche ont dénoncé « la trahison » des deux grands syndicats, trop pressés de conclure avec les entreprises sous-traitantes, obérant ainsi toute chance d'obtenir de Telefónica une négociation sur le statut des techniciens sous-traités, voire leur réintégration au sein du donneur d'ordre. Sur ce sujet, l'apparente modération des CCOO et de l'UGT vient certainement de la difficulté qu'ont ces syndicats à mobiliser leurs sections syndicales des grandes entreprises donneuses d'ordre sur la construction de solidarités avec les travailleurs précarisés des sous-traitants. Malgré la volonté affichée dans les congrès confédéraux, la coordination entre les travailleurs d'un même site mais aux statuts différents peine à se concrétiser.

Il y a cependant quelques exemples plus réussis, comme celui des plateformes de coordination mises en place chez Repsol en 2015 par le syndicat CCOO. Sur chacun des complexes pétrochimiques, ces plateformes regroupent les syndiqués de Repsol et ceux des petites entreprises auxiliaires dont les salariés sont moins bien protégés. L'objectif est de défendre les droits des salariés du site

7. Cité par C. Thibaud, « Espagne : accord entre les sous-traitants de Telefónica et les syndicats pour améliorer les conditions de travail des techniciens installateurs de réseaux et contenir la sous-traitance en chaîne », *Planet Labor*, n° 9503, 15 février 2016, https://goo.gl/QQeQTa.

quel que soit leur employeur. La mise en place d'un travail commun a été la conséquence indirecte de la fusion réalisée en 2013 des fédérations des industries chimiques (Repsol) et de la métallurgie (la plupart des entreprises intervenant sur les sites), ce qui illustre que les changements organisationnels fondés sur des fusions de fédérations ne répondent pas seulement à des enjeux financiers. Malgré des efforts pour établir des solidarités avec les travailleurs les plus vulnérables, la base des grandes organisations syndicales reste le tissu salarial des grandes entreprises. Les mouvements sociaux qui se sont développés depuis la crise de 2008 ont au contraire cherché à représenter ces nouveaux salariés précarisés.

Des mobilisations en dehors des syndicats

Depuis 2010, l'Espagne a connu des mouvements sociaux inédits apparaissant comme des mobilisations spontanées en dehors de toute médiation organisationnelle. Parti le 15 mai 2011 de manifestations organisées par des collectifs de jeunes, principalement étudiants, qui ont ensuite occupé la place Puerta del Sol de Madrid pendant quatre semaines, le mouvement des Indignados (aussi appelé 15M) a gagné des secteurs associatifs plus larges (chômeurs, retraités, familles surendettées, etc.). Dans les années qui ont suivi, le mouvement a survécu au travers d'assemblées locales mais a surtout irrigué les luttes sociales autour des « Mareas ciudadanas » (« Marées citoyennes ») qui se sont réappropriées les répertoires d'action des Indignados. Les CCOO et l'UGT ont été prises de court par le mouvement social du 15M et se sont retrouvées du côté des institutions dénoncées par celui-ci comme déconnectées des préoccupations de la population. Objets de fortes critiques et de rejet dans un premier temps, les syndicats majoritaires ont retrouvé une certaine légitimité en soutenant et participant aux mobilisations qui ont suivi (Béroud, 2014a). Plus récemment, les mobilisations ont plutôt concerné des groupes de travailleurs organisés en dehors des structures syndicales classiques.

Des mobilisations citoyennes autour des services publics

Entre fin 2011 et 2013, d'importantes luttes se sont développées dans le secteur public contre les conséquences des politiques d'austérité budgétaire avec des moyens d'action originaux. La mobilisation a démarré dans le secteur de l'éducation en septembre 2011 dans la région de Madrid mais a rapidement pris une dimension nationale dans un secteur pourtant traditionnellement peu revendicatif, puis contaminé d'autres services publics. Les modalités d'action ont chaque fois été identiques à celles du secteur éducatif qu'il est de ce fait intéressant de détailler (Béroud, 2014b). D'abord inscrit à l'échelle de quartiers, à partir de coordinations créées dans les établissements scolaires, le mouvement a progressivement agrégé les associations de parents d'élèves, les syndicats de collégiens, lycéens et étudiants ainsi que d'autres acteurs de la société civile, toujours avec l'appui et la participation des fédérations syndicales de l'enseignement. Les modalités d'action développées sont originales : classes en pleine rue, fêtes dans les parcs, occupations d'établissements scolaires, etc. Le nom même du mouvement est une trouvaille médiatique, « marea ciudadana verde », la marée verte qui vient du port de tee-shirts verts pendant les manifestations mais aussi durant les cours. Outre de nombreuses manifestations et

journées de grève (14 à Madrid en 2011-2012), trois grèves générales dans l'éducation en 2013, et la participation aux mouvements intersectoriels, ce mouvement a débouché sur une mobilisation permanente autour d'assemblées.

La mobilisation en défense de l'éducation est emblématique des nouveaux répertoires d'action mobilisés tant par les citoyens que par les organisations syndicales : « marea roja » en défense de la recherche scientifique, lourdement touchée par l'austérité, « marea naranja » pour des services sociaux totalement publics et de qualité, « marea bianca » dans le système sanitaire. Ces mouvements sectoriels ont convergé dans une « plateforme sociale (*cumbre social*) pour la défense de la protection sociale et des services publics » qui regroupe un total de 150 associations. Contrairement à ce qui s'est passé avec le mouvement des Indignados, les principales organisations syndicales confédérales et professionnelles, notamment de fonctionnaires, ont été acceptées et parfaitement intégrées dans ces collectifs.

Certains chercheurs ont vu dans les mouvements sociaux une rupture avec le modèle de syndicalisme défendu depuis la transition (Calle Collado, Candòn Mena, 2013). Leur analyse part de la critique des directions des deux grandes confédérations qui n'ont pas su gérer la suite des mobilisations de 2012 par excès de réalisme et une supposée résignation face à la politique néolibérale du gouvernement. L'expérience des Mareas montre des syndicats majoritaires à la recherche de coalitions plus larges permettant d'établir des liens avec la population civile *a priori* éloignée du syndicalisme. Les mobilisations qui se développent désormais semblent abandonner cette conception d'alliances larges et se recentrer plutôt sur des questions professionnelles, tout en gardant des modalités d'action originales.

Des groupes de travailleurs auto-organisés

Depuis deux ans, des travailleurs indépendants, des salariés sous contrats de très courte durée, employés de façon dispersée dans des secteurs marginaux ignorés par les grands syndicats se sont organisés eux-mêmes en collectifs, bénéficiant souvent du soutien d'organisations syndicales radicales. Ces nouvelles formes de mobilisation concernent aussi bien des travailleurs très peu qualifiés (syndicat des vendeurs ambulants de Barcelone, association d'employées de maison, etc.) que des professionnels très diplômés (fédération des jeunes chercheurs, union nationale des syndicats de musiciens, interprètes et compositeurs, etc.). Deux exemples, aux deux bouts de la chaîne de qualification, sont significatifs de ces nouvelles formes de luttes : les femmes de chambre d'hôtel et les éducateurs sociaux.

Le collectif « Las kellys [8] » est parti à l'origine d'une page Facebook puis s'est structuré en association en 2016 afin de s'épauler entre membres et se faire entendre. Les femmes de chambre des hôtels ont décidé de prendre en main leurs propres luttes car elles sont peu écoutées par les grandes confédérations. Femmes d'âge mûr, d'origine modeste et peu qualifiées, immigrées dans un tiers des cas, elles pensent qu'elles ne font pas partie des priorités des confédérations. Elles dénoncent la dégradation de leurs conditions de travail : des journées trop longues, un rythme de travail trop intense,

8. Abréviation de « *las que limpian* », celles qui nettoient en espagnol.

des gestes trop douloureux, des contrats précaires et des salaires revus à la baisse. Leurs conditions de travail se sont encore dégradées du fait de l'externalisation de ces activités par les groupes hôteliers, qui implique que les personnels ne sont plus protégés par la convention collective de l'hôtellerie mais par celle du secteur des services, nettement moins favorable. Leur moyen d'action assez inédit en Espagne rappelle ceux utilisés par les employés nord-américains : rassemblements convoqués à travers les réseaux sociaux et piquets à la porte des hôtels, manifestations à visage couvert pour ne pas être identifiées, etc. Le mouvement a obtenu, après avoir fait condamner la chaîne hôtelière Barceló à Tenerife, que les femmes de chambre de cette chaîne soient réintégrées dans le champ de la convention collective de l'hôtellerie des Canaries. En Catalogne, la mobilisation de septembre 2017, soutenue par la CGT et l'UGT, a eu des résultats plus mitigés. Le patronat hôtelier a seulement concédé dans un accord collectif signé par l'UGT l'application des normes du secteur des services. Las Kellys ont vivement dénoncé cet accord car il équivaut à la reconnaissance de l'externalisation qui devrait, selon elles, être interdite.

Les éducateurs sociaux de Zaragoza sont, quant à eux, en grève illimitée « virtuelle » depuis 2014 contre les coupes budgétaires imposées par le gouvernement d'Aragon (Borracino, Gentile, 2017). Ces professionnels qualifiés sont tout autant victimes de la sous-traitance et de la précarisation de leurs statuts que les femmes de chambre. Les communautés autonomes jouissent d'une large autonomie en matière de politique sociale et l'Aragon a choisi de déléguer la quasi-totalité de son service de protection des mineurs au secteur associatif mais également à des organismes à but lucratif. L'externalisation des services a été couplée avec de fortes réductions des subventions. En réponse, les éducateurs sociaux sont entrés dans un mouvement de luttes [9]. Plus que la quête d'une large coalition avec des associations citoyennes agissant dans le secteur social, les éducateurs ont recherché le soutien de la population. L'intérêt du mouvement, outre sa durée, réside en effet dans la diversité du répertoire d'action utilisé : *flash mob*, blogs, campagnes de presse, journées de débats, prise à partie des élus régionaux, actions judiciaires, etc. L'objectif d'une telle stratégie était de mettre l'accent sur la composante sociétale du conflit davantage que sur des revendications liées au travail (Borracino, Gentile, 2017).

Conclusion

Le pouvoir institutionnel que les organisations syndicales espagnoles avaient construit dans les dernières décennies a été très affaibli par les politiques de dérégulation post-crise. Les deux principales confédérations se sont trouvées confrontées à la fois à des problèmes internes (d'adhésion, de structuration, de démocratie interne) et à des remises en cause externes (relations avec les mouvements sociaux et les autres organisations). Du fait de la faiblesse de leurs autres ressources d'action, la recherche d'une stratégie alternative est devenue vitale, interrogeant le binôme mobilisation/négociation. Les débats menés au sein des CCOO et de l'UGT ont permis de prendre ces questions à bras le corps mais les mises en pratique se sont

9. Ils sont en grève mais comme ils sont astreints à des règles de continuité du service public, cette grève ne s'est pas traduite par une réduction de leur activité. D'où le terme de grève virtuelle.

heurtées aux résistances internes et au poids des routines syndicales.

Suscités par la dureté des politiques d'austérité, deux types de mouvement se sont développés dans les dernières années : des mobilisations sociétales d'une part, où les organisations syndicales ont pu trouver leur place mais qu'elles n'ont pas vocation à organiser ; des conflits localisés où des groupes de travailleurs situés à la périphérie du salariat prennent l'initiative de s'organiser pour pallier l'absence des grandes organisations syndicales. Les nouveaux répertoires d'action mobilisés dans les deux cas apparaissent en adéquation avec les mutations actuelles du monde du travail. Pour pouvoir s'y ressourcer, les organisations syndicales devront approfondir la révision stratégique en cours et poursuivre la récupération de leur autonomie.

Sources :

Beneyto P-J., Alós R., Jódar P., Vidal S. (2016), « La afiliación sindical en la crisis. Estructura, evolución y trajectorias », *Sociologia del Trabajo*, n° 87, https://recyt.fecyt.es/index.php/sociologiatrabajo/article/view/52271.

Béroud S. (2014a), « Une mobilisation syndicale traversée par le souffle des indignés ? La "marée verte " dans le secteur de l'éducation à Madrid », *Savoir/agir*, vol. 27, n° 1, p. 49-54, https://doi.org/10.3917/sava.027.0049.

Béroud S. (2014b), « Crise économique et contestation sociale en Espagne : des syndicats percutés par les mouvements sociaux ? », *Critique internationale*, vol. 65, n° 4, p. 27-42, https://doi.org/10.3917/crii.065.0027.

Borracino G., Gentile A. (2017), « Educational Workers in struggle, Self-organized Groups of Workers and Trade Unions in Spain », Irec, Warsaw, September 7-8th, Unpublished conference paper.

Calle Collado A., Candòn Mena J. (2013), « Sindicalismo y 15M », *in* Cruells M., Ibarra P. (eds.), *La democracia del futuro, del 15M a la emergencia de una sociedad civil viva*, Barcelona, Icaria, p. 151-168.

Jordana J. (1996), « Reconsidering Union Membership in Spain, 1977-1994: Halting Decline in a Context of Democratic Consolidation », *Industrial Relations Journal*, vol. 27, n° 3, p. 211-224, https://doi.org/10.1111/j.1468-2338.1996.tb00770.x.

Köhler H.D., Calleja Jiménez J.P. (2017), « Spain: A Peripheral Economy and a Vulnerable Trade Union Movement », *in* Lehndorff S., Dribbusch H., Schulten T. (eds.), *Rough Waters: European Trade Unions in a Time of Crisis*, Brussels, ETUI, p. 61-81, https://goo.gl/WGT5BQ.

Köhler H.D., Martin A. (2010), *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*, 3e ed., Madrid, Delta.

Martín Valverde A. (1991), *European Employment and Industrial Relations Glossary: Spain*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Community, https://goo.gl/2WhxRE.

Martínez Lucio M. (1998), « Spain: Regulating Employment and Social Fragmentation », *in* Ferner A., Hyman R. (eds.), *Changing Industrial Relations in Europe*, 2nd ed., Oxford, Blackwell, p. 426-458, https://www.escholar.manchester.ac.uk/uk-ac-man-scw:3b2787.

Martínez Lucio M. (2017), « Organising without Knowing it? The Curious Case of Para-organising-style Campaigns in Southern Europe and the Case of Trade Union Elections in Spain », *Transfer*, vol. 23, n° 1, p. 89-94, https://doi.org/10.1177/1024258916684324.

Vincent C. (1996), « Espagne : le 6e congrès des Commissions ouvrières », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 39, mars, p. 18-21.

Vincent C. (2017), « Espagne : entre changement légal et pratiques des acteurs : les effets de la réforme de 2012 sur la négociation collective », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 159, septembre, p. 19-27, https://goo.gl/z2Xuez.