IRES
Institut de Recherches Economiques et Sociales

Chronique Internationale

N° 35 - Juillet 1995

3 **Etats-Unis.** Dynamique de l'emploi et flexibilité du marché du travail américain
8 **Italie.** Réforme des retraites : des mouvements de grève au projet de loi négocié
14 **Italie.** Défaite du syndicalisme confédéral aux référendums du 11 juin
17 **Royaume-Uni.** L'évolution du taux de syndicalisation
20 **Espagne.** Elections syndicales : maintien de la position dominante de l'UGT et des CCOO

IRES - 16, bd du Mont d'Est - 93192 NOISY-LE-GRAND Cedex
Tél : (1) 48 15 18 90 - Fax : (1) 48 15 19 18

Directeur de la publication Claude ALQUIER– **Directeur de l'IRES** Jacques FREYSSINET– **Responsable de la Chronique Internationale** Adelheid HEGE – **Comité de rédaction** Lucy apROBERTS (Etats-Unis), Maurice BRAUD (Europe sociale), Christian DUFOUR (Belgique, Royaume-Uni), Adelheid HEGE (Allemagne, Italie), Michel HUSSON (Mexique), Florence LEFRESNE (Royaume-Uni), Laurence LIZÉ (Etats-Unis), Véronique PEYRACHE (Etats-Unis), Udo REHFELDT (Allemagne, Italie), Emmanuel REYNAUD (Royaume-Uni), Catherine SAUVIAT (Italie), Catherine VINCENT (Espagne) – **Collaborateurs extérieurs** Antoine BEVORT (Pays-Bas), Marie-Agnès CROSNIER (Russie), Patrick HASSENTEUFEL (Autriche), Marie WIERINK (Pays-Bas), Anna PÉCSI (Hongrie) – **Documentation** Ginette AUFFRAY, Brigitte MAUREL – **Secrétariat technique** Maria OLIVERA

© IRES, Noisy-le-Grand 1995
Maquette IRES – Fabrication JCB – Ivry sur Seine
Dépot légal : mai 1995 – Nº ISSN 1145 - 1408
Prix au numéro : 60 F

La loi du 11 mars 1957 n'autorisant, aux termes des alinéas 2 et 3 de l'article 41, d'une part, que les « copies ou reproductions strictement réservées à l'usage privé du copiste et non destinées à utilisation collective » et, d'autre part, que les analyses et les courtes citations dans un but d'exemple et d'illustrations, « toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause est illicite » (alinéa 1er de l'article 40).
Cette représentation ou reproduction, par quelque procédé que ce soit, constituerait donc une contrefaçon sanctionnée par les articles 425 et suivants du Code Pénal.

Etats-Unis

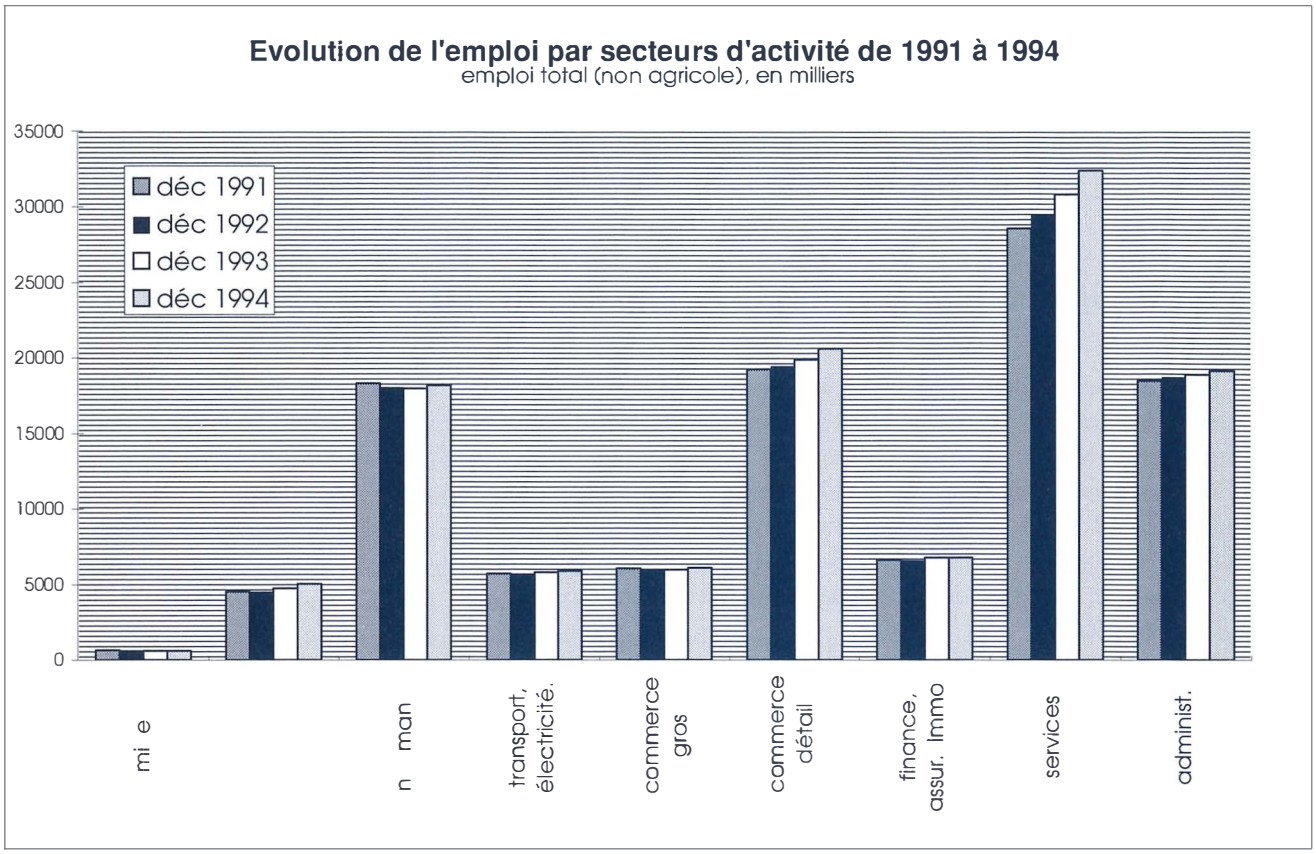
Dynamique de l'emploi et flexibilité du marché du travail américain

En 1994, le marché du travail américain a connu une forte croissance de l'emploi (3,4 millions d'emplois supplémentaires en un an) et un recul du chômage. Cette tendance concerne l'ensemble des secteurs d'activité (industrie manufacturière, construction, services, cf. graphique 1) et le taux de chômage est passé de 6,6 % au début de l'année à 5,6 % à la fin de 1994.

Le rôle de la flexibilité de l'emploi et des baisses de salaires est fréquemment mis en avant pour expliquer les bons résultats du marché du travail américain depuis la sortie de la récession de 1991. Les relations de cause à effet méritent d'être analysées avec précaution. L'analyse des tendances en oeuvre sur le marché du travail en 1994 indique que les performances en matière de création d'emplois et de chômage tiennent pour une large part aux effets stimulants de la reprise de la demande : de la consommation des ménages, des investissements des entreprises et des exportations. La taille du marché intérieur américain ou le niveau du dollar sont aussi des facteurs susceptibles de renforcer les effets positifs de l'activité sur l'emploi. Les enchaînements macro-économiques montrent que le volume des créations d'emploi doit en premier lieu être attribué à la croissance qui demeure la principale source de création d'emploi. Par ailleurs, des comparaisons internationales incitent à relativiser le niveau supposé élevé de flexibilité salariale sur le marché du travail américain. Ses spécificités tiennent plutôt à des facultés d'ajustement rapide entre le niveau de l'emploi et du chômage ou à la nature des emplois créés.

Quelles tendances sur le marché du travail ?

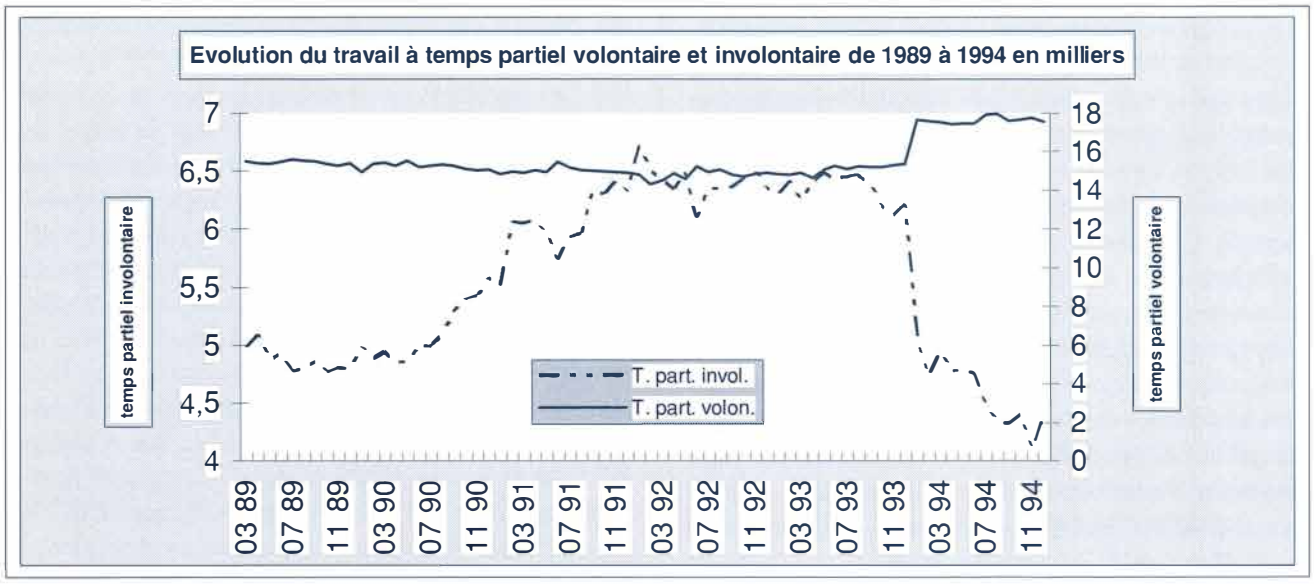
L'impact de la reprise de l'activité économique sur l'emploi peut être identifié à plusieurs niveaux. La reprise de la consommation joue un rôle important. La consommation des ménages a particulièrement stimulé l'activité économique et a favorisé les embauches entre le second semestre de 1993 et le premier trimestre de 1994 (L. M. Plunkert, H. V. Hayghe, 1995). Lorsque les salariés retrouvent une certaine confiance dans la sécurité de leur emploi et que les chômeurs ont plus de facilité à accéder à un emploi, les dépenses des ménages ont tendance à augmenter. De ce fait, l'expansion a tiré l'emploi, surtout dans le commerce (750 000 emplois de plus dans le commerce de détail en 1994). Au niveau de l'industrie, l'automobile et les activités qui lui sont liées ont été les premières à bénéficier d'une hausse de la demande. La forte consommation de biens et de services a stimulé les investissements des entreprises. Ceux-ci concernent le remplacement des équipements, des investissements de nature à accroître la productivité et aussi des investissements à même d'augmenter les capacités de production. Ce dernier type d'investissement est celui qui produit le plus d'effets sur les créations d'emplois. L'impact de la reprise des investissements des entreprises s'est surtout fait sentir à partir de 1994 dans les secteurs d'activité tels que la fabrication de métal ou l'électronique par exemple. Pour certaines industries, la croissance de l'emploi est principalement tirée par la croissance des exportations (industries de biens durables telles que l'équipement informatique). Toutefois, selon L. M. Plunkert et H. V. Hayghe (1995), la croissance de la demande intérieure a joué un rôle majeur et les exportations n'expliquent qu'en partie les gains en emplois. La construction, secteur sensible qui reflète le niveau général de l'activité, a crée un nombre substantiel d'emplois (297 000 en 1994). Ce secteur exerce de forts effets d'entraînement sur d'autres activités telles que les mines ou d'autres activités industrielles directement dépendantes du BTP. Par ailleurs, l'expansion génère plus de revenus et plus d'impôts. En 1994, le gonflement des recettes de l'Etat s'est traduit par une progression de l'emploi dans l'administration, principalement au niveau local (300 000 postes supplémentaires). Au niveau fédéral, l'emploi décline, en raison des objectifs de réduction du déficit budgétaire affichés par le gouvernement.



Graphique 1 - *Source : Montly Labor Review, February 1995*

Les principaux secteurs créateurs d'emploi sont aussi ceux qui offrent les plus basses rémunérations notamment les services aux particuliers, le commerce de détail et la restauration (L. M. Plunkert et H. V. Hayghe, 1995). Le classement des secteurs selon le volume des créations d'emploi montre que les services aux particuliers et la restauration regroupent 695 000 emplois additionnels en un an, le salaire horaire moyen est respectivement de 8,7 $ et de 5,45 $ dans ces deux secteurs d'activité (la moyenne générale du salaire horaire est de 11,12 $ en 1994). Les secteurs créateurs d'emploi et proposant des bons salaires sont rares, il s'agit surtout de l'informatique, quatrième grand domaine d'activité créateur d'emploi en 1994 (105 300 de plus en un an), où le salaire horaire moyen est de 16,98 $. Toutefois, les mécanismes en oeuvre dans les activités offrant de basses ou de hautes rémunérations sont du même ordre : les entreprises cherchent prioritairement à réduire leurs coûts de production en utilisant au maximum les possibilités de flexibilisation du travail. La répartition selon des groupes de métiers occupés par les salariés donne un éclairage sur les niveaux de qualification et montre que les gains en emplois les plus importants se situent chez les cadres et techniciens qualifiés (plus 1,3 million entre 1993 et 1994) ainsi qu'aux niveaux intermédiaires, commerciaux, techniciens d'exécution et employés de bureau (627 000 personnes de plus en un an).

Deux grandes logiques sont à distinguer dans la dynamique des activités considérées : l'expansion de certains secteurs est directement rattachée au niveau de l'activité (services aux particuliers, commerce de détail...) tandis que d'autres sont déconnectés du cycle et répondent surtout à des besoins liés à la démographie ou à des besoins sociaux (services de santé, services sociaux, éducation). Ce dernier groupe se rattache plutôt à des activités abritées alors que les premières sont plus directement exposées aux variations de l'activité économique. A cet égard, l'évolution du mois de mai 1995 témoigne de la forte sensibilité de l'emploi à la conjoncture, phénomène traditionnellement observé aux Etats-Unis. Le ralentissement de la croissance correspond à une perte



Graphique 2 - *Source : Employment and Earnings*

nette de 100 000 emplois environ au cours du mois considéré et les suppressions de postes sont concentrées dans le BTP et l'industrie (1).

Un modèle de création d'emplois ?

La baisse du taux de chômage atteste du dynamisme de l'emploi depuis la sortie de la récession. Mais il convient de prendre en compte certaines situations particulières telles l'occupation d'emplois multiples, le temps partiel subi ou le découragement qui masquent des phénomènes de sous-emploi.

Les personnes qui **occupent plusieurs emplois** (deux ou plus) représentent 6 % de l'ensemble des salariés en 1994. Ce cas de figure concerne plus fréquemment les personnes âgées de 16 à 24 ans et plus particulièrement les jeunes femmes (7 % d'entre elles contre 5,6 % des jeunes hommes). Il s'agit généralement de femmes occupant deux emplois à temps partiel. Aux âges adultes, les proportions d'hommes et de femmes occupant plusieurs emplois sont sensiblement identiques. Les salariés noirs ou d'origine hispanique sont nettement moins concernés par l'exercice d'emplois multiples (4,9 % et 3,7 % respectivement). Ce phénomène de cumul touche donc plus particulièrement certaines catégories de la population. Il mérite d'être relié à la multiplication des emplois à temps partiels acceptés faute de mieux par les personnes recherchant un travail et aussi aux bas niveaux de rémunération associés à ces emplois qui placent ces personnes dans des situations de salariés vivant en dessous du seuil de pauvreté (*working poor*).

Concernant **les emplois à temps partiels**, deux situations peuvent être distinguées : les temps partiels choisis et ceux acceptés par nécessité. En 1991, les salariés qui ont accepté un emploi à temps partiel faute de mieux formaient 4 % de la population active et cette part relative est beaucoup plus élevée aux Etats-Unis que dans les autres grands pays industrialisés. A titre de comparaison, les travailleurs à temps partiel involontaire représentaient en France 0,3 % de la population active à la même date (OCDE, 1993). A la fin de l'année 1994, 4,4 millions de personnes déclarent travailler à temps partiel faute de mieux. Ce nombre est certes en diminution, ce qui témoigne de la relation qui existe entre le niveau de l'activité économique et l'emploi à temps partiel subi par les salariés (le volume des emplois à temps partiel involontaire a sensiblement diminué depuis la reprise de 1991, cf. graphique 2).

De fait, au sein de la population active occupée, une part non négligeable de salariés n'ont pas accès à un emploi assorti d'une rémunération assurant un niveau de vie minimum et sont contraints d'accepter des emplois à temps partiels.

Par ailleurs, la population en âge de travailler considérée comme inactive contient une part non négligeable de travailleurs découragés. En 1994, 1,8 million de personnes souhaiteraient occuper un em-

(1) « 100 000 créations d'emplois en moins en mai aux Etats-Unis », *Le Monde*, 4-5 juin 1995.

ploi, sont disponibles pour travailler mais sont classées comme inactives. Dans ce groupe, les travailleurs découragés sont évalués à 500 000. Il s'agit principalement de personnes n'ayant pas effectué de recherches actives d'emploi dans la période de référence de l'enquête car elles pensent qu'il n'y a pas de travail disponible, qu'elles n'ont pas le niveau scolaire requis ou l'expérience suffisante pour être embauchées ou qui considèrent que les employeurs les trouvent trop jeunes ou trop vieilles pour accéder aux emplois. Les autres cas de personnes « disponibles pour travailler mais inactives » (1,3 million) concernent des personnes qui ont des problèmes de garde d'enfants, de responsabilités familiales, qui sont en formation, ou qui connaissent des problèmes de santé ou de transport (L. M. Plunkert, H. V. Hayghe, 1995).

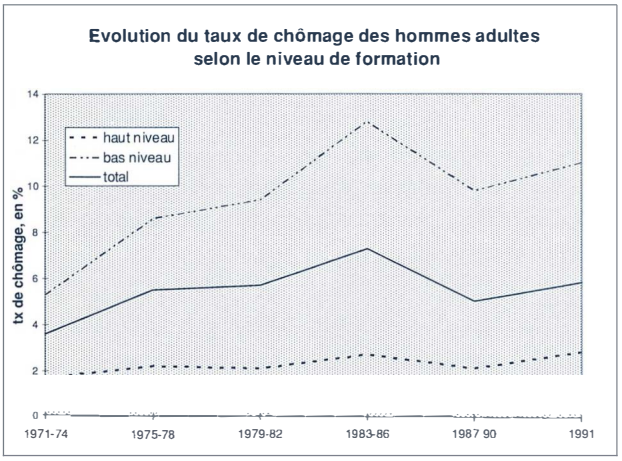
Le phénomène de découragement touche fortement les jeunes (les taux d'activité des jeunes sont nettement plus élevés aux Etats-Unis qu'en France. En 1991, 70,5 % de jeunes hommes et 62 % des jeunes femmes sont actifs aux Etats-Unis contre 37,5 % des jeunes hommes et 31,2 % des jeunes femmes en France). Alors que les 16-24 ans forment 16 % des inactifs, ils représentent plus de 28 % des travailleurs découragés stricto sensu (premiers cas cité) et 40 % des personnes « disponibles mais inactives » pour les raisons invoquées dans le second cas. Les noirs sont aussi sur-représentés parmi les découragés, ils forment 12,7 % des inactifs et 32 % des découragés. Les femmes sont particulièrement présentes dans le groupe des personnes potentiellement disponibles mais inactives pour d'autres raisons. Deux motifs principaux semblent expliquer la structure du découragement : les problèmes de garde d'enfants pour les femmes et les problèmes de qualification pour les jeunes et pour les noirs. Le découragement a tendance à s'amplifier lorsque la conjoncture est moins favorable à la recherche d'un emploi. Le ralentissement de la croissance au printemps 1995 s'est accompagné d'un recul de l'emploi alors que le taux de chômage enregistre encore une diminution (de 5,8 en avril à 5,7 % en mai). Ce recul n'est pas paradoxal, il s'explique principalement par une progression du nombre de personnes découragées (retrait de 900 000 personnes environ du marché du travail en mai 1995). Un repli de l'emploi et de moindres possibilités d'embauche sont susceptibles de provoquer des effets de découragement sur la population potentiellement active. Aux Etats-Unis, cet effet qualifié de flexion des taux d'activité se vérifierait et interviendrait dans de brefs délais, ce qui n'est généralement pas le cas sur le marché du travail français.

Les phénomènes de découragement et de temps partiel involontaire incitent à relativiser la bonne tenue du taux de chômage. L'OFCE (1994) souligne que « la comparaison des situations française et américaine est fortement biaisée si l'on se contente d'observer les taux officiels ». Des corrections peuvent être apportées afin d'intégrer les chômeurs découragés et les chômeurs à temps partiel dans la mesure du chômage. Les taux corrigés rapprochent considérablement les deux pays. Le taux de chômage en France est peu modifié (le taux corrigé est de 9,6 % contre 9,4 % pour le taux officiel) mais il augmente fortement aux Etats-Unis (il passe à 9,5 %, contre 6,7 % pour le taux officiel, ces évaluations se rapportent à 1991). Cet exercice souligne les dangers d'une transposition trop rapide du « modèle » de fonctionnement du marché du travail américain aux pays européens.

La flexibilité des salaires a-t-elle amélioré la situation des personnes peu qualifiées sur le marché du travail ?

La position des bas niveaux de qualification sur le marché du travail américain est difficile à isoler en tant que telle en raison du découpage des catégories de population généralement retenues dans les statistiques (secteurs d'activité, sexe, d'âge et origine ethnique). Dans une certaine mesure, le niveau de rémunération et le niveau scolaire fournissent une approximation de la qualification des personnes.

Les écarts entre les taux de chômage des personnes peu formées et les mieux formées ou entre les jeunes et les adultes sont importants. L'évolution des taux de chômage des hommes adultes selon leur niveau de formation entre 1980 et 1993 montre une tendance nette : pour ceux qui n'ont pas atteint le niveau secondaire (inférieur au *high school graduate*, correspondant au lycée ou collège), le taux de chômage est beaucoup plus élevé que pour les plus qualifiés (niveau *college graduate*, soit un niveau licence). De plus, l'évolution est défavorable pour les bas niveaux de formation, leur taux de chômage s'est accru entre 1980 et 1993 (de 8 % à 10 % de la population active). Pour les personnes qui ont un diplôme de niveau secondaire, le taux de chômage est passé de 5 % à 6 % aux mêmes dates. Le taux de chômage demeure sensiblement plus faible pour ceux qui ont un niveau d'étude supérieur : 3 % de la population active en 1980 et 4 % en 1993 (R. Freeman, 1995). A cet égard,

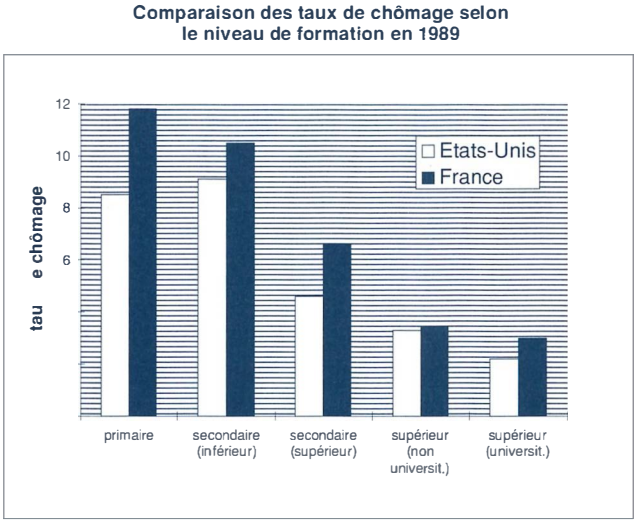


Graphique 3 - *Source : Nickel, Bell (1995)*

le marché du travail américain ne se distingue guère de celui de l'Europe où la même composante structurelle peut être observée. Des données comparatives montrent que les différences de taux de chômage selon le niveau de formation sont d'une même ampleur aux Etats-Unis et en France : pratiquement 7 points d'écarts entre ceux ayant obtenu un diplôme universitaire et ceux de niveau secondaire en 1989 (OFCE, 1994). La hiérarchie des taux de chômage est sensiblement la même aux Etats-Unis et en France, ce qui laisse supposer que le problème du chômage des personnes peu qualifiées n'est pas d'ordre strictement salarial et qu'une réduction des salaires les concernant n'est pas la panacée aux difficultés qu'elles rencontrent sur le marché du travail.

L'évolution des rémunérations selon les niveaux d'instruction montre un net accroissement des inégalités de salaires dans les années 1980 (M. Gittleman, 1994 ; P. Ryscavage, 1994). Le rapport entre les groupes de salariés les mieux formés et les bas niveaux de qualification indique une progression du différentiel de rémunération entre le début et la fin des années 1980 (ce rapport passe de 1,49 au début des années 1970 à 1,26 au début des années 1980 puis il monte à 1,51 à la fin des années 1980, ces rapports concernent les rémunérations des hommes, S. Nickell, B. Bell, 1995).

Le niveau relativement élevé du chômage des bas niveaux de formation incite à s'interroger sur la pertinence des relations de causalité entre le niveau de salaire versé pour des emplois peu qualifiés et le chômage des personnes qui les occupent, la baisse du salaire étant censée favoriser l'emploi et la réduction du chômage de ces catégories de personnes. Selon R. Freeman (1995), la réduction des rémunérations versées pour des emplois peu qualifiés n'a pas accru les chances d'accéder à un emploi pour les personnes de bas niveaux de qualification. Au contraire, la tendance est plutôt à la réduction du nombre d'emplois offerts aux bas niveaux de qualification (dont les rémunérations ont diminué). Entre 1980 et 1993, les écarts entre les chances d'être employé selon le niveau de formation ne se sont pas resserrés, en dépit de la réduction des salaires des personnes les moins bien formées. Une personne de niveau équivalent à la licence (*college graduate*) a 33 % de chances de plus d'être employée que celle ayant un niveau inférieur au secondaire (inférieur au *high school graduate*), en 1980 comme en 1993. Les liens entre la baisse des salaires des emplois peu qualifiés et la réduction du chômage des non qualifiés restent à démontrer.



Graphique 4 - *Source : OCDE, Perspectives de l'emploi et Statistiques de population active.*

La flexibilité du marché du travail américain se caractérise principalement par l'importance et la rapidité des délais d'ajustement de l'emploi aux variations de la production. Cette spécificité induit aussi une plus grande sensibilité de l'emploi aux cycles économiques. Par contre, l'importance de la flexibilité des salaires est sujette à caution. Selon l'OFCE (1994), « les rigidités salariales ne sont pas fondamentalement plus fortes en Europe qu'aux Etats-Unis ». Les auteurs du rapport soulignent que « ce n'est pas un ajustement plus rapide des salaires qui explique la faible persistance du chômage aux Etats-Unis » mais plutôt la mobilité géographique de la main-d'oeuvre entre les Etats. La faible productivité du travail et la moindre substitution du capital au travail expliquent aussi, pour une large part, les performances en matière de création d'emplois. La France et les Etats-Unis

se distinguent par de fortes différences dans le mode de distribution des richesses. Aux Etats-Unis, la faible progression de la productivité du travail est associée à une croissance plus riche en emploi mais aussi à une croissance plus faible des salaires.

Laurence Lizé

Références bibliographiques :
- **R. Freeman**, 1995, « The Limits of Wage Flexibility to Curing Unemployment », *Oxford Review Of Economic Policy*, vol. 11, n°1, Spring.
- **M. Gittleman**, 1994, « Eamings in the 1980's : an Occupational Perspective » *Monthly Labor Review*, volume 117, n° 7, juillet.
- **S. Nickell, B. Bell**, 1995, « The Collapse in Demand for the Unskilled and Unemployment across the OECD », *Oxford Review Of Economic Policy*, vol. 11, n°1, Spring.
- **OCDE**, 1993, Perspectives de l'emploi, juillet.
- **OFCE,** 1994, « La persistance du chômage en Europe », *Les rapports du Sénat*, n°504.
- **L. M. Plunkert et H. V. Hayghe** (1995), « Strong Employment Gains Continue in 1994 », *Monthly Labor Review*, vol. 118, n°2, February.
- **P. Ryscavage**, 1994, « Gender-related Shifts in the Distribution of Wages, » *Monthly Labor Review*, volume 117, n° 7, juillet.

Italie

Réforme des retraites : des mouvements de grève au projet de loi négocié

En octobre et novembre derniers, des mobilisations ouvrières puissantes avaient mis fin aux velléités de réforme du système italien des retraites du gouvernement Berlusconi. Pour prévenir, en toute dernière minute, une grève générale, un accord provisoire devait entériner fin novembre l'abandon du projet tel qu'il était présenté au Parlement et engager les syndicats à participer à la construction d'un nouveau système de retraites. La date butoir pour l'élaboration de ce projet de réforme était fixée au 30 juin 1995 (1). C'est avec un nouveau gouvernement, présidé par Lamberto Dini, que les négociations ont été menées. Elle se sont conclues le 8 mai par un accord signé entre le gouvernement et les syndicats. Contesté par le patronat qui a refusé sa signature, par la gauche communiste de Rifondazione comunista et dans une moindre mesure par la droite berlusconienne, accueillant l'approbation globale et néanmoins mitigée de la base syndicale, l'accord, sous forme de projet de loi, est maintenant débattu au Parlement.

Les salariés, artisans d'un nouveau système de retraite ?

Les trois confédérations syndicales CGIL, CISL et UIL se sont imposées comme le protagoniste central d'une réforme structurelle du système italien des retraites qui, si elle se réalise, devrait atteindre son plein régime en 2013. Les négociations ont été menées à partir d'une proposition syndicale unitaire rendue publique en février et ensuite corrigée par les syndicats seulement à la marge. Les interlocuteurs gouvernementaux, en la personne notamment du ministre du Travail Tiziano Treu, ont renoncé à présenter un contre-projet ; leurs réactions aux propositions syndicales ont été dès le départ essentiellement positives. La succession de rencontres techniques et politiques a donc eu pour but de vérifier et de préciser les dispositions du projet syndical et d'élaborer des compromis sur les points de divergence. Le patronat s'est tenu à l'écart de cette négo-

(1) Cf.« Italie : conflit sur la réforme du système de retraite entre le gouvernement et les syndicats », *Chronique Internationale,* 31, *novembre 1994, et « Compromis provisoire sur la réforme des retraites », Chronique Internationale,* 32, janvier 1995.

ciation dans laquelle les partis politiques n'avaient pas, à ce stade, leur mot à dire.

S'inspirant des grands principes d'une proposition de réforme du groupe progressiste au Parlement (PDS, Verts et quelques autres formations), avancée dès décembre 1994, les syndicats reconnaissaient la nécessité d'une réforme en profondeur du système italien des retraites, jugé simultanément inégalitaire, rigide et extrêmement coûteux. Ils se sont trouvés d'accord pour vouloir changer le tout afin d'éviter que ne change l'essentiel : pour sauvegarder le système public des retraites, il s'agissait de modifier radicalement la retraite publique. Le projet syndical combine deux interventions structurelles : l'unification des différents régimes de retraites actuellement fortement éclatés et l'introduction d'un mode de calcul dit « contributif ».

L'homogénéisation des perspectives en matière de pensions de retraite des salariés des secteurs privé et public ainsi que des travailleurs indépendants est réalisée par l'introduction d'un nouveau système de calcul basé sur les cotisations versées par le salarié et son employeur tout au long de sa carrière professionnelle (au lieu de prendre en compte les revenus des dernières années de travail). Ce système est censé évacuer à terme les différences dans les conditions d'accès à la retraite : droit à la retraite anticipée, taux de cotisations. Les conditions d'accès à la retraite se trouvent allégées pour tous (5 ans de contributions sont suffisantes) et les droits à pension sont à la fois généralisés et flexibilisés, puisque une carrière discontinue ou le choix de se retirer précocement du marché du travail influent sur le volume mais non pas sur le droit à l'allocation publique.

Pour compenser la baisse du niveau des pensions, rendue inévitable du fait des énormes déséquilibres budgétaires de l'Etat italien, les syndicats préconisent le développement d'un système de retraite complémentaire privé, à adhésion volontaire et à constitution conventionnelle, « comme instrument à la fois de protection du travailleur quant à sa retraite, et comme moyen de démocratisation de l'économie et de participation des travailleurs au développement productif » (1). Il est entendu que le dispositif complémentaire ne saurait en aucun cas constituer une incitation à quitter le régime public.

La gestion de la période de transition entre le régime actuel et le futur régime a posé les problèmes les plus délicats dans la négociation. Où établir la frontière entre l'ancien et le nouveau ?. Les syndicats ont proposé d'appliquer la réforme à tous ceux qui, fin 1995, totalisent moins de 18 ans de cotisations, les assurés ayant cotisé 18 ans ou plus pouvant opter soit pour le maintien dans le système actuel, soit pour le passage, pour les années de cotisation à venir, dans le nouveau système.

L'âge de la retraite

Le point d'achoppement principal des négociations aura été le traitement des pensions anticipées. On sait que l'institution des pensions d'« ancienneté », indépendantes de l'âge normal de la retraite et équivalentes aux pensions de vieillesse, pèse lourd dans les déséquilibres des budgets sociaux et contribue à faire du système public italien l'un des systèmes de retraites les plus généreux d'Europe (2). Selon la logique de réforme des syndicats, les pensions d'ancienneté du secteur public, connues sous le nom de « baby-pensions », devaient être purement et simplement abolies. (Pour les salariés du secteur public, 20 ans d'ancienneté sont actuellement suffisants pour bénéficier d'une pension). Pour les salariés du secteur privé, le régime actuel ouvre un droit à pension après 35 années de cotisations. Prêts à réviser cette disposition coûteuse, les syndicats devaient cependant veiller à ne pas trop brusquer leur base ouvrière, souvent entrée très jeune à l'usine et qui considère comme un droit durement acquis la possibilité de la quitter vers 50 ou 55 ans. Acceptant l'idée d'un âge minimum de départ en retraite anticipé, les syndicats ont fixé un seuil assez bas (53 ans, à porter progressivement à 55 ans), les conditions des 35 ans d'ancienneté et d'un taux de rendement de 2 % (3) restant par ailleurs inchangées.

(1) Plate-forme des trois confédérations syndicales sur la réforme du système de retraite, publiée dans Nuova Rassegna Sindacale, 7, 27.2.1995.

(2) Cf. Ugo Ascoli, « Réforme du système de retraite public et instauration de régimes complémentaires en Italie : vers un modèle toujours plus 'minimaliste' ? », *La Revue de l'IRES,* 15, été 1994.

(3) Le taux de rendement est le pourcentage du salaire de référence que l'on acquiert par année d'ancienneté. Par exemple, si un salarié au moment du départ à la retraite atteint 35 années d'ancienneté, il touche une pension égale à 70 % (35x 2) du salaire de référence. Dans le système actuel, ce taux n'est pas le même dans les différents régimes : dans le secteur privé, il est le plus souvent égal à 2 % tandis qu'il est plus élevé dans les régimes des fonctionnaires et des collectivités locales (respectivement 2,36 % et 2,5 % par an en moyenne).

Le gouvernement ne jugeait guère acceptable cette position ; il souhaitait porter l'âge minimum du départ à la retraite après 35 ans de cotisations à 58 ans d'ici 2004 pour ensuite faire progressivement disparaître l'institution de la pension d'ancienneté. La principale association patronale, la Confindustria, insistait, elle, sur un âge minimum de 60 ans.

Pendant les trois mois de négociations, des accords partiels ont été conclus, préparant le terrain pour l'accord final : pré-accords sur la séparation entre assurance et assistance, sur le déblocage des quelques dizaines de milliers de départs en retraite anticipée suspendus par les gouvernements précédents (1), sur le dispositif des retraites complémentaires ... La victoire des partis du centre-gauche aux élections régionales et municipales d'avril a créé un climat de négociation plus serein, la perspective d'élections législatives étant repoussée à l'automne. Parallèlement, les confédérations syndicales ont organisé une grande consultation dans les entreprises pour connaître la réaction de leur base au projet syndical présenté au gouvernement. De cette consultation s'est dégagé avec force l'attachement des salariés des grandes entreprises industrielles (du Nord notamment) à la retraite d'ancienneté telle qu'elle existe actuellement (sans condition d'âge). Les syndicats ont vu dans ce vote de dissension, minoritaire mais significatif, le mandat d'aller aussi loin que possible dans la défense de la pension anticipée ouvrière. Mais ils ne voulaient pas pour autant sacrifier les principes, d'une part, de solidarité entre les générations et entre l'ensemble des catégories salariées et, d'autre part, de rééquilibrage des finances publiques. Ils ont annoncé l'organisation d'une deuxième consultation plus étendue encore dès qu'un accord entre les syndicats et le gouvernement serait trouvé.

L'accord du 8 mai 1995

L'accord du 8 mai prévoit une profonde réforme du système de retraite italien. Il comprend trois grands principes :

- l'harmonisation des régimes existants ;
- l'adoption d'un nouveau mode de calcul des pensions et d'une retraite flexible ;
  la suppression progressive de la pension d'« ancienneté ».

Un des principaux objectifs de l'accord est d'harmoniser les différents régimes existants, cela aussi bien dans un souci d'équité que pour assurer l'équilibre financier du système dans sa globalité. Le nouveau régime d'assurance obligatoire couvrirait l'ensemble des salariés, secteurs public et privé confondus, et les travailleurs indépendants. Un processus d'harmonisation est prévu pour faire converger des régimes actuellement très différenciés (2). A l'issue de la réforme, en 2013, le même système s'appliquerait à tous. L'élément majeur de ce nouveau dispositif, qualifié de système « contributif », réside dans le mode de calcul des pensions adopté. Celui-ci implique l'introduction d'une logique tout à fait différente de celle qui est actuellement en vigueur.

Le principe de base reste le même. Les retraites sont toujours financées selon la technique de la répartition (c'est-à-dire que les contributions versées pendant une période donnée servent à payer les prestations sur la même période) ; mais la mise en oeuvre de cette technique est profondément modifiée. Le mode de calcul envisagé consiste à passer du système actuel, où les pensions sont fonction de la rémunération, à un système dans lequel celles-ci sont directement liées aux cotisations versées (3). Autrement dit, aujourd'hui, les pensions sont proportionnelles au salaire, et cela dans des conditions tout à fait différentes selon les cas ; il s'agit par exemple du dernier salaire pour les fonctionnaires et du salaire moyen de l'ensemble de la carrière pour les salariés du privé ayant totalisé moins de quinze ans d'assurance au 31 décembre 1992 (réforme Amato 1992). Dans le nouveau dispositif, les pensions sont strictement proportionnelles au montant total des cotisations versées au cours de la carrière. D'un point de vue technique, le mécanisme est le suivant : le montant des cotisations versées est comptabilisé sur un compte individuel ; ce montant est revalorisé tous les ans en fonction de l'évolution du PIB ; et, à l'issue de la carrière, la pension est calculée en multipliant le montant total obtenu par un coefficient de conversion déterminé par les règles du régime. La valeur de ce coefficient de conversion varie selon l'âge de cessation d'activité ; celle-ci peut se faire entre 57 et 65 ans et la valeur correspondante du coefficient passe de 4,719 %, pour une retraite à 57 ans, à 6,130 %, lorsqu'elle est prise à 65 ans.

(1) Cf. les chroniques précitées.

(2) Cf. Ugo Ascoli, op.cit.

(3) Si l'on se réfère à la terminologie en vigueur en France, il s'agit du passage d'un système par annuités (comme dans le régime général ou le régime des fonctionnaires) à un système par points (comme dans les régimes complémentaires ARRCO et AGIRC).

Un tel mode de calcul a deux conséquences majeures. Tout d'abord, il signifie que la pension devient strictement proportionnelle à l'effort contributif. L'objectif visé est d'introduire de la transparence et d'éliminer les nombreuses inégalités produites par le système actuel. Ce principe appliqué de manière systématique conduit toutefois à reproduire exactement dans la retraite les différences constatées pendant l'activité professionnelle, que ce soit du point de vue du niveau de salaire, du temps de travail (temps complet ou temps partiel) ou du caractère plus ou moins continu de la carrière. Pour adoucir la rigueur d'une stricte proportionnalité, l'accord prévoit que des années de cotisations gratuites pourront être accordées dans certains cas, jusqu'à deux années par exemple pour la personne qui cesse son activité professionnelle pour prendre en charge un jeune enfant.

La deuxième conséquence du mode de calcul envisagé est qu'un mécanisme de retraite flexible est introduit à travers la fixation d'un coefficient différent selon l'âge de liquidation des droits. L'accord prévoit implicitement que l'âge normal de départ en retraite est de 62 ans (l'âge de la retraite est actuellement de 60 ans pour les femmes et de 65 pour les hommes). Le coefficient de conversion a en effet été calculé de telle sorte que le nouveau mode de calcul permette, à 62 ans et avec 37 années de cotisations, d'obtenir une pension équivalente à celle assurée par le système actuel. Mais il est possible de liquider ses droits à partir de 57 ans en se voyant appliquer un coefficient multiplicateur plus faible ou au contraire de prolonger l'activité jusqu'à 65 ans en bénéficiant d'un coefficient plus élevé.

Ce nouveau mode de calcul s'appliquerait dès le 1er janvier 1996 pour les assurés ayant totalisé au 31 décembre 1995 moins de 18 ans de cotisations ; mais seulement en ce qui concerne les droits à venir, les droits déjà acquis resteraient calculés selon l'ancien système. Ce dernier continuerait à s'appliquer entièrement aux assurés comptant plus de 18 ans de cotisations fin 1995. La période transitoire, au cours de laquelle les deux systèmes fonctionneraient en parallèle, s'achèverait en 2013. A cette date, le nouveau système couvrirait l'ensemble des assurés.

Le troisième point important de l'accord concerne la pension d'« ancienneté ». Sa suppression progressive est programmée. Dans un premier temps, les conditions d'attribution seraient rendues graduellement plus restrictives selon un calendrier s'étalant de 1996 à 2008. En 1996, la pension d'ancienneté serait attribuable à 52 ans avec 35 ans de cotisations ou sans condition d'âge avec 36 ans de cotisations. A l'issue de la période, en 2008, les conditions deviendraient les suivantes : 57 ans avec 35 ans de cotisations ou 40 ans de cotisations sans condition d'âge. Des dispositions transitoires spécifiques sont prévues pour les salariés du secteur privé. Les conditions générales seraient les mêmes, mais ces salariés auraient en outre la possibilité de prendre leur pension d'ancienneté avec une durée de cotisation moindre en se voyant appliquer des coefficients de pénalité réduisant le niveau de celle-ci. En 2013, la pension d'ancienneté serait supprimée dans la mesure où la retraite flexible, prévue par le nouveau système, s'appliquerait alors à l'ensemble des assurés.

D'une manière générale, l'accord prévoit pour la mise en oeuvre du nouveau système une augmentation substantielle des cotisations retraite. L'équilibre financier du dispositif a été conçu avec l'hypothèse d'un taux de cotisation égal à 33 % de la rémunération. Le taux actuel est d'environ 27 % ; il passerait à 32 %, sans augmentation du niveau global de prélèvement, cela par un transfert de points de cotisation aujourd'hui affectés à des régimes excédentaires (en particulier les prestations familiales), et le 1 % restant serait versé par l'Etat. Par ailleurs, il est également prévu la possibilité de développer une nouvelle couverture complémentaire. Les dispositifs envisagés seraient alimentés par des cotisations patronales et salariales ainsi que par le système actuel d'indemnité de départ (TFR) (1). Le taux de cotisation global serait de 6 % : 2 % prélevés sur le salaire, 2 % versés par l'employeur et 2 % prélevés sur les sommes destinées au TFR. Ce mécanisme vise notamment à faire basculer une partie du TFR vers des organismes séparés de l'entreprise, ce qui devrait permettre aux salariés d'obtenir de meilleurs rendements sur les sommes en jeu que dans la situation actuelle particulièrement favorable aux entreprises.

(1) Les employeurs sont tenus en Italie de verser à tout salarié une indemnité de départ. Dans le secteur privé, celle-ci est appelée TFR (*trattamento di fine rapporto*) et elle est financée par une cotisation patronale annuelle égale à 7,41 % du salaire. Les montants correspondants sont comptabilisés sur un compte individuel et faiblement revalorisés (pour un taux d'inflation supérieur à 6 % le rendement réel est même négatif). A l'issue de sa carrière dans l'entreprise, le salarié reçoit un capital égal aux sommes accumulées sur son compte. Le TFR constitue en fait pour les entreprises italiennes un moyen d'autofinancement peu coûteux.

Réactions et controverses

Au moment où l'accord entre le gouvernement et les syndicats est transmis au Parlement pour faire l'objet d'une loi, réactions positives et avis négatifs se côtoient. Dans les confédérations, dans les milieux gouvernementaux et au sein des partis du centre-gauche, on souligne la nouvelle transparence introduite par le projet de réforme. L'équilibre entre le respect des contraintes financières et la « tolérabilité sociale », entre « rigueur et équité », semble globalement atteint. Le système dit « contributif », tout comme l'unification des différents régimes, sont censés introduire un élément de flexibilité mais aussi d'équité requis par les transformations du marché du travail. Nombre de situations professionnelles échappent aujourd'hui à la couverture par le système public de retraite : passages du statut de salarié à celui d'indépendant et vice versa, travail intermittent, travail au noir ...; du fait d'une durée de contribution insuffisante, les femmes se trouvent souvent exclues des bénéfices du système. Le nouveau système permettrait d'améliorer la situation ; il aurait en même temps un effet dissuasif sur la fraude en matière de cotisations. L'ancien régime était surtout favorable aux carrières courtes et « brillantes », pénalisant fortement les carrières longues et plates ; le nouveau régime devrait de ce point de vue être plus égalitaire.

La Confindustria, on l'a vu, ne s'est pas jointe à ce choeur d'approbation ; son refus de signer l'accord est motivé par le maintien de la pension d'ancienneté, la longueur de la période de transition entre l'ancien et le nouveau régime, et les coûts qui pèsent sur les entreprises. Le président du Conseil a pris acte du refus patronal, estimant qu'« un peu d'opposition rendra la réforme plus forte ». Les confédérations syndicales ont reproché à la Confindustria son incapacité à aborder des problèmes sociaux globaux et à rechercher des « solutions égalitaires de politique sociale ».

Parmi les partis politiques, Rifondazione comunista exprime l'avis le plus négatif. Le parti issu d'une scission du PCI lors de la création du PDS annonce une lutte sans merci contre l'accord gouvernement-syndicats qui « porte atteinte à l'unité du monde du travail et propose un modèle corporatif des forts contre les faibles ». Une forte minorité dissidente dans Rifondazione s'oppose au rejet inconditionnel de la réforme et se prononce en faveur de l'amélioration du projet actuel. Ce courant estime qu'une lutte purement « défensive » se solderait par une défaite qui ne serait pas sans rappeler les échecs traumatisants des mobilisations contre les restructurations chez Fiat en 1980 ou contre l'abolition de l'échelle mobile des salaires au milieu des années 80 ... Forza Italia de Silvio Berlusconi annonce une longue série d'amendements au Parlement tout en revendiquant une sorte de paternité dans la réforme ; la Ligue du Nord émet un jugement essentiellement positif, tout en annonçant, elle aussi, des amendements. Alleanza nazionale (ex-MSI), dans l'objectif à peine caché de conserver ses bases électorales, se prononce en faveur du maintien de la pension d'ancienneté et de la distinction des régimes d'ancienneté du privé et du public (1).

La signature de l'accord a été favorablement accueillie par les marchés financiers et a, dans l'immédiat, conduit au renforcement de la lire. Le gouverneur de la Banque d'Italie, sans méconnaître les apports positifs de la réforme, a vivement incriminé la longueur de la phase de transition.

Le référendum syndical dans les entreprises

Des signaux fortement contrastés sont venus des entreprises. Quelques jours après la signature de l'accord, une coordination de représentations d'entreprises et la minorité « Essere sindacato » au sein de la CGIL ont appelé à une manifestation nationale de contestation à Milan. Des grèves spontanées ont eu lieu dans un certain nombre de grandes entreprises (Fiat Mirafiori entre autres). Dans les derniers jours de mai, les trois confédérations ont organisé, comme annoncé, le référendum auprès des salariés, chômeurs et retraités appelés à approuver ou à rejeter par « oui » ou par « non » l'accord signé par le gouvernement et les syndicats. 35 000 assemblées se sont tenues dans les entreprises après le 8 mai, près de 45 000 bureaux de vote ont été ouverts dans les usines et les administrations ainsi que dans les sièges syndicaux ; 4 millions de travailleurs ont participé au vote. Pour les syndicats, mais aussi pour les observateurs extérieurs, il s'agissait d'un « acte de démocratie sans précédent ». Conscients des réticences qui se manifestaient au sein de leurs

(1) Les résultats des référendums du 11 juin 1995 favorables à la fois à l'emprise de Berlusconi sur le paysage audiovisuel et à la restriction de certains droits syndicaux (cf. l'article consacré à ce sujet dans ce numéro) ont une nouvelle fois changé le climat politique et sont susceptibles de « durcir » le débat parlementaire sur la réforme du système des retraites.

bases, mais aussi des sacrifices qui étaient objectivement demandés aux salariés, les dirigeants confédéraux mesuraient le risque de la consultation ; ils n'entendaient pas revenir sur leur position dans le cas d'un désaccord fort. Mais ils avaient besoin d'un soutien global relativement puissant pour que la réforme structurelle du système de retraite ait des chances d'aboutir.

De ce point de vue, la participation au vote considérée comme importante et le résultat leur ont donné raison. 64,5 % des votants ont approuvé le contenu de l'accord. Les zones de contestation sont cependant significatives et fortement concentrées dans les bastions traditionnels du syndicalisme confédéral et notamment du syndicat majoritaire, la CGIL. Les ouvriers de l'industrie et avant tout de la métallurgie se sont montrés peu convaincus par le projet de réforme. Alors que les votes positifs étaient fortement majoritaires dans les régions du Sud, ils ne dépassaient pas les 52 et 55 % en Lombardie et dans le Piémont. Le « non » l'a emporté dans certaines entreprises phare (Fiat Mirafiori et Termoli, Alfa d'Arese, OM de Brescia, Olivetti ...) ainsi que dans le secteur de la métallurgie (55 % de votes négatifs). Enfin, le vote des retraités a fortement pesé dans le résultat final et a directement contribué au résultat positif dans les régions du Nord où la majorité des actifs semble avoir été opposée à la réforme proposée.

Responsabilités sociales et devoirs représentatifs : un dilemme syndical ?

Dans la négociation sur les retraites, le syndicalisme confédéral s'est vu reconnaître un rôle d'acteur de premier plan. L'aura-t-il assumé au prix de l'éloignement de sa base ?

Les négociations du printemps 1995 se sont clairement inscrites dans une logique de pacte social. Prenant la mesure de la contestation salariée et de l'extrême sensibilité du monde du travail à cette question, le gouvernement Dini a renoncé à toute velléité de limiter l'influence syndicale sur la physionomie du futur système de retraite public (1), soulignant que, « pour obtenir le consentement du Parlement (à une réforme structurelle des retraites), un solide soutien syndical est absolument nécessaire ». Aussi toutes les critiques formulées à l'égard de l'accord du 8 mai (longueur de la phase de transition, survie sous conditions de la pension d'ancienneté ...) sont-elles jugées techniquement mais non pas politiquement et socialement recevables. « C'est le maximum que nous pouvions obtenir », a affirmé le président du Conseil, L. Dini, qui estime que la paix sociale justifie le prix à payer.

Les syndicats, eux, ont résolument opté pour assumer les responsabilités proposées. Ils ont accepté la rupture avec un système qui se perpétuait grâce à un fonctionnement clientéliste, fonctionnement dont les syndicats n'étaient pas les principaux protagonistes mais dont ils pouvaient tirer certains bénéfices pour leurs bases. Conscients des déséquilibres financiers, tenant compte sans doute aussi d'une situation politique en évolution, les confédérations à la fois reconnaissaient la nécessité de la réforme de structure et cherchaient à marquer de leur empreinte le nouveau système qui allait engager les futures générations de salariés. Ils ont donc suivi une démarche « d'échange politique », revendiquant une capacité d'intervention sur la scène politique, qui est directement liée à leur capacité d'engager le salariat derrière leurs arbitrages. Cette stratégie nécessite cependant la recherche d'un difficile équilibre entre les intérêts globaux et à long terme de l'ensemble des groupes représentés, et les intérêts partiels et à court terme s'exprimant dans les groupes les plus porteurs du rapport de forces.

Dans le domaine des retraites, cette démarche n'est pas sans précédent. La loi de 1969, à l'origine de l'extension des régimes de retraite et de l'amélioration significative du niveau des pensions, a été adoptée suite à un accord signé par le gouvernement et les syndicats, accord intervenant lui-même après trois grandes grèves générales. C'était la période de « l'automne chaud », marquée par des luttes intenses et souvent victorieuses pour les salaires et les conditions de travail dans l'usine. L'extension du débat aux retraites peut être considérée comme « l'une des rares actions conduites avec succès par les organisations syndicales sur le terrain des réformes sociales » (2). Nombre de salariés aujourd'hui directement concernés par la question de la pension d'ancienneté ont, par leurs grèves, contribué à imposer la réforme de 1969.

(1) Rappelons que L. Dini a été ministre du Budget dans le gouvernement Berlusconi et, à ce titre, avait fortement été contesté par les syndicats au moment du projet Berlusconi.

(2) Marino Regini, « I problemi dell'azione nel sistema politico : l'esempio delle pensioni », in : Marino Regini, *I dilemmi del sindacato*, Bologna : Mulino, 1981.

Les réticences des salariés de l'industrie à se reconnaître dans la réforme proposée 25 ans après par leur représentation collective pose un problème évident aux confédérations syndicales. Près de la moitié des membres de la CGIL sont des ouvriers d'industrie, dont la part dans l'emploi global est de moins de 40% (1). Les syndicats, comme aussi nombre d'observateurs externes, reconnaissent le « malaise » du monde industriel. Sergio Cofferati, secrétaire général de la CGIL, souligne l'écart – jugé insupportable par les salariés concernés–, entre la contribution qu'ils ont fournie au développement productif du pays et la reconnaissance sociale dont ils font l'objet : « ils se sentent comme abandonnés, marginalisés à la fois dans la considération de l'opinion publique et par leur condition objective ». Mais s'il existe un problème réel de « reconnaissance correcte du travail industriel » (2), il faut aussi se garder de lui donner un statut central dans le débat sur les retraites qui ne conduirait qu'à « mettre à l'écart » l'acteur syndical. Le respect de l'amertume voire de la résistance ouvrières, et l'organisation de la solidarité avec d'autres groupes salariés ne sont pas nécessairement immédiatement conciliables. Pour Cofferati, c'est à la négociation collective de branche et d'entreprise de prendre en charge des problèmes posés par les niveaux de salaires et les conditions de travail.

Le relatif succès des thèses de Rifondazione comunista marquées par une logique forte de préservation des acquis du travail salarié, souligne bien les failles dans la représentativité syndicale. La question est peut-être moins de savoir si, pour s'avérer efficaces à terme, les propositions syndicales sur les retraites doivent s'inspirer plus ou moins des attentes du noyau de la base syndiquée. On peut s'interroger plutôt sur la capacité concrète des organisations italiennes à réaliser non seulement des arbitrages formels en leur sein, mais aussi à agir efficacement sur l'unification des groupes salariés dont ils revendiquent la représentation.

Adelheid Hege
Emmanuel Reynaud

Sources :
Repubblica, Unità, Manifesto, Nuova Rassegna Sindacale.

Italie

Défaite du syndicalisme confédéral aux référendums du 11 juin

Silvio Berlusconi, dirigeant du groupe financier Fininvest, magnat de presse, leader du parti de droite Forza Italia, et ancien premier ministre, a obtenu un triomphe éclatant lors des référendums du 11 juin dont les résultats lui permettent de garder le contrôle de trois des six chaînes nationales de télévision, de leur régie publicitaire commune ainsi que la liberté totale des coupures publicitaires. Parmi les douze questions soumises aux électeurs, trois initiatives d'abrogation de lois touchaient le système audiovisuel et ont été rejetées par les électeurs à de larges majorités (entre 56 et 57 % des voix). Elevé au rang de « jugement de Dieu » par l'intéressé, ce résultat constitue une revanche sur la défaite des candidats de Berlusconi lors des élections municipales et régionales d'avril 1995. Cette victoire a éclipsé les résultats de quatre référendums portant sur le système de représentation syndicale et dont le principal perdant est le syndicalisme confédéral.

Le journal « Le Monde » a été parmi les rares commentateurs à établir le lien entre ces deux aspects essentiels des référendums, en constatant « la perte d'audience des organisations intermédiaires, relais indispensables de la démocratie représentative » et « la prise en main de l'Etat par les "grands communicateurs" (qui) risquent de voir le citoyen s'effacer derrière le téléspectateur ». En effet, tout se passe comme

(1) Cf. « Italie : l'état de la syndicalisation », *Chronique Internationale* , 27, mars 1994.
(2) Marqué par l'intensification des rythmes de travail et la flexibilisation des horaires avec notamment l'extension du travail du samedi et du dimanche.

si le vote référendaire avait maintenant sonné le glas des syndicats traditionnels, tout comme la découverte de la corruption politique par les juges de Milan (l'affaire des « mains propres ») avait, il y a deux ans, sonné celui des partis politiques traditionnels.

Une analyse détaillée des conditions du vote sur le système de représentation syndicale conduit cependant à atténuer quelque peu ce jugement global, quelle que soit sa pertinence générale par ailleurs. Selon l'interprétation du vote donnée par certaines confédérations, les syndicats n'auraient subi une véritable défaite que dans un des quatre projets d'abrogation soumis aux électeurs. Personne ne nie cependant que le caractère inhabituellement « droitier » du vote (1) ait eu des conséquences négatives pour les réponses sur les questions syndicales. Pour pouvoir pleinement apprécier les résultats, il faut rappeler la portée des différentes questions posées ainsi que les objectifs poursuivis par les initiateurs et les opposants de chacun des projets référendaires.

Les projets soumis au vote

En ce qui concerne le système de représentation syndicale, quatre projets d'abrogation de loi ont été présentés aux électeurs. Le **premier** propose d'abroger une partie de l'article 19 du Statut des travailleurs de 1970. Cet article réserve le droit d'implanter une représentation syndicale dans un établissement (et de disposer de crédits d'heures correspondants) à deux catégories de syndicats: à ceux considérés comme « majoritairement représentatifs » sur le plan national (en l'occurrence à ceux affiliés aux trois confédérations CGIL, CISL et UIL) et aux syndicats signataires de conventions de branche nationales ou provinciales s'appliquant à cet établissement. L'abrogation partielle aurait eu comme effet d'élargir le privilège de la représentation à toute organisation de forme syndicale disposant d'adhérents dans un établissement donné, notamment aux syndicats autonomes et « comités de base » (Cobas) contestataires et non-signataires de conventions collectives.

Le projet de référendum **numéro deux** constituait une version « soft » du premier, ne visant à supprimer qu'une moindre partie de l'article incriminé et laissant subsister, pour le droit à l'implantation syndicale, la nécessité d'avoir signé un contrat collectif, quel que soit son niveau, donc acceptant des cas de figure d'un simple accord d'établissement ou d'entreprise.

Le **troisième** référendum visait à élargir la liberté d'implantation syndicale aux services publics, où elle était auparavant soumise à une autorisation ministérielle qui établissait les critères de représentativité syndicale dans chaque secteur.

Le **quatrième** référendum (portant en fait le numéro sept) visait à abroger l'article 26 du Statut des travailleurs qui garantissait la retenue automatique des cotisations syndicales à la source, après une simple déclaration non renouvelable de chaque adhérent (la « delega »).

Des initiatives d'origines diverses

Indiquons maintenant succinctement qui étaient les initiateurs et les « supporteurs » respectifs de ces référendums (2). Le premier émanait de certains « Cobas » et bénéficiait, pour la récolte des signatures nécessaires, du soutien de l'aile extrême-gauche du syndicat CGIL. Avaient également appelé à voter « oui » les partis suivants : Rifondazione comunista (extrême-gauche), les « Verts », la Lega Nord, Forza Italia, Alleanza nazionale (extrême-droite) et les « Clubs Pannella » (3).

Les référendums n° 2 et 3 émanaient en partie des mêmes Cobas, mais bénéficiaient, cette fois-ci, d'une neutralité bienveillante de la majorité de la CGIL et du soutien actif du PDS (ex-PCI), ainsi que, comme pour le référendum n°1, des autres partis précédemment cités.

Le dernier référendum (numéroté 7) remontait à une initiative des Clubs Pannella qui avait le soutien de la Lega Nord, lorsque celle-ci faisait encore partie de la coalition gouvernementale autour de Silvio Berlusconi. Depuis la rupture du leader de la Lega, Umberto Bossi, avec Berlusconi, la Lega a fait un demi pas en arrière, laissant la liberté de vote à ses sympathisants, tout comme l'a fait Rifondazione comunista sur cette question. De ce fait, le projet de suppression de la « delega » n'était soutenu, au moment du vote, que par les partis de droite, alors que les partis de gauche, notamment le PDS, les Populari (chrétiens-démocrates de gauche) et les

(1) La plupart des commentaires ont caractérisé ce vote comme « conservateur ». Cette appréciation est certainement justifiée en ce qui concerne le vote sur les questions de l'audiovisuel, puisqu'il consiste à conserver le système tel qu'il est. Sur le plan syndical, par contre, les électeurs se sont prononcés pour une abrogation radicale de quelques principes légaux centraux du système des relations professionnelles.

(2) Cf. « Italie. La question de la représentation syndicale réémerge » *Chronique internationale*, 34, Mai 1995.

(3) Cette formation politique, animée par l'ancien dirigeant du Parti Radical, Marco Pannella, regroupe des anciens libéraux-libertaires convertis à l'ultra-libéralisme et intégrés dans l'alliance électorale de droite qui avait porté S. Berlusconi au pouvoir.

Verts y étaient opposés, tout comme les trois confédérations CGIL, CISL et UIL, qui se trouvaient ici réunies pour la défense du système de retenue des cotisations syndicales.

Les résultats du vote et ses conséquences

Lors du vote du 11 juin, une majorité (de 56 à 64 %) des votants s'est déclarée favorable aux projets d'abrogation n° 2, 3 et 4. Sur le projet n°1, une courte majorité (d'un peu plus de 50 %) a refusé l'abrogation (1).

Ces résultats reflètent tout autant le succès du mouvement spontanéiste-libertaire des Cobas que celui de l'ultra-libéralisme de la coalition des partis de droite, qui se trouvaient sur le même bord pour la quasi-totalité des questions soumises au vote, alors que partis de gauche et syndicats étaient divisés sur la plupart des questions. Certains commentateurs y ont vu une continuation de « l'alliance objective » que Rifondazione comunista et les partis de droite sont en train de nouer autour de l'opposition au projet de réforme des retraites élaboré par le gouvernement et les trois confédérations syndicales (2). Pour Rifondazione comunista et l'aile gauchiste de la CGIL, il s'agit aussi d'une revanche sur leur demi-défaite lors de la consultation des salariés à propos de ce projet, organisée par les trois confédérations.

Cette alliance hétéroclite n'a rencontré comme adversaire déterminé que la branche gauche de l'ancien parti chrétien-démocrate et de son homologue syndical, la CISL. Cette dernière cherchait à la fois à défendre les « intérêts généraux » de l'ensemble des salariés et son intérêt propre en tant que syndicat minoritaire en danger de marginalisation face à la CGIL, qui est restée hégémonique dans les entreprises, malgré les clivages internes qui continuent à la traverser.

Les trois confédérations syndicales ne se sont trouvées sur le même bord que sur le premier et le dernier des référendums syndicaux, alors que sur les deux autres, la CGIL et le PDS se sont nettement différenciés de leurs alliés catholiques syndicaux et politiques. Cette différenciation traduit une opposition de fond entre la CGIL et les deux autres confédérations sur la question de la représentation. Elle s'est déjà manifestée à l'occasion d'une tentative de solution législative au problème (3). Comme le montre son attitude partiellement favorable aux initiatives des Cobas et aux projets de loi, la CGIL aspire à une réglementation législative de la représentation. La CISL et l'UIL lui adressent maintenant le reproche de ne défendre l'accord interconfédéral de 1993 sur les représentations syndicales unitaires (RSU) que du bout des lèvres.

Forte de son implantation généralement majoritaire, la CGIL n'a rien à craindre d'une réglementation publique de la représentation. Elle est, de ce fait, disposée à abandonner la particularité du « tiers réservé » dans les RSU. Un tiers des sièges dans ces instances est actuellement réservé aux trois confédérations qui se les répartissent de façon paritaire. Ce n'est donc pas sans arrière-pensée tactique que la CGIL a laissé partir son aile gauche dans la bataille pour l'abrogation, puisque la victoire du oui au référendum n° 2 rend maintenant encore plus nécessaire une intervention législative pour combler le vide laissé par l'abrogation partielle de l'article 19 du Statut des travailleurs.

D'ailleurs ni cette abrogation ni celles découlant de la victoire du « oui » sur les référendums 3 et 7 n'auront, dans l'immédiat, beaucoup de conséquences pratiques négatives pour les syndicats. La retenue sur les salaires continuera d'être appliquée dans la majorité des cas, puisque, en plus d'être inscrite dans la loi, elle l'est aussi dans les conventions collectives.

En ce qui concerne la représentation au niveau des établissements, le scénario des fragmentations sauvages a pu être évité grâce à une victoire du « non » au référendum n° 1. Si la multiplication d'implantations de mini-syndicats, avec comme seul but la disposition de crédits d'heures, a ainsi été limitée aux seuls syndicats signataires d'accords collectifs, un vainqueur inattendu de ce référendum pourrait cependant être le syndicalisme autonome et un certain type de syndicalisme d'entreprise qui tourne le dos aux intérêts plus larges des salariés.

Il n'est pas sûr que le comportement quelque peu suiviste et opportuniste de la part de la CGIL et du PDS par rapport à leur aile « mouvementiste » ait été un bon calcul stratégique. Il a été payé par la défaite sur la retenue des cotisations syndicales. Ce résultat indique que la campagne référendaire a ren-

(1) Comme pour les autres référendums soumis au vote, le taux d'abstention était relativement élevé (autour de 43 %).

(2) Cf. l'article « Réforme des retraites : des mouvements de grève au projet de loi négocié » dans ce même numéro.

(3) Un projet de loi, en discussion au Parlement depuis plusieurs semaines, n'a pas pu être voté à temps pour empêcher la tenue des référendums syndicaux.

forcé, auprès de larges secteurs de l'opinion, l'image d'un syndicalisme défenseur des ses propres intérêts d'appareil au détriment de la défense des intérêts diversifiés des salariés. D'autre part, l'apparent double jeu des directions de la CGIL et du PDS ont fait monter l'amertume de la CISL et de l'UIL, ce qui risque de compromettre le processus d'unification syndicale, entamé par la constitution des RSU et dont l'achèvement organique était programmé pour 1996.

Udo Rehfeldt

Sources : La Repubblica, La Stampa, Corriere della Sera, Le Monde.

Royaume-Uni

L'évolution du taux de syndicalisation

Les conditions dans lesquelles la syndicalisation s'effectue en Grande-Bretagne permettent d'établir des séries assez fiables concernant les taux de syndicalisation et leurs évolutions (1). On dispose pour 1994 de données émanant du *Labour Force Survey* (LFS), qui fournit des informations sur la syndicalisation par déclaration individuelle (2). D'autres données sont accessibles grâce au rapport élaboré par le *Certification Office of Trade Unions and Employers Associations* qui enregistre l'évolution des « reconnaissances » de syndicats (reconnaissance par l'employeur des compétences de représentation et de négociation d'une ou de plusieurs organisations syndicales dans l'entreprise).

On retiendra ci-après les informations émanant du LFS pour le taux de syndicalisation, parce qu'elles sont plus récentes (automne 94) et que, liées à une enquête individuelle large, elles permettent des croisements plus nombreux. On s'appuiera au contraire sur l'autre source, unique en l'occurrence, pour les questions touchant à l'évolution des syndicats eux-mêmes.

Poursuite de la baisse de la syndicalisation

Selon le LFS, le taux de syndicalisation des actifs salariés, qui se situait à 35% en 1993, est passé à 33% en 1994. En valeur absolue, cela signifie un recul de 7,4 millions de syndiqués à 7,2 millions (3). A des rythmes quelque peu différents on voit se restreindre les effectifs et les pourcentages d'hommes, de femmes, de travailleurs manuels et de non-manuels inscrits dans les syndicats. Les salariés à plein temps, les hommes et les travailleurs manuels voient leurs taux de syndicalisation reculer le plus sensiblement.

On relève une très forte différence de taux de syndicalisation entre les secteurs public (62%) et privé (23%). Cette distinction introduite depuis deux ans dans l'enquête permet de vérifier qu'actuellement, les syndiqués du secteur public sont plus nombreux (3,63 millions) que ceux du secteur privé (3,53 millions).

Tableau 1 - Taux de syndicalisation en Grande-Bretagne

	Automne 1993	Automne 1994
Ensemble des actifs employés	35	33
Hommes	38	36
Femmes	31	30
Plein-temps	39	38
Temps partiel	22	21
Non manuels	34	33
Manuels	37	35
Secteur privé	24	23
Secteur public	63	62
Auto-salariés	8	9
Salariés en stages gouvernementaux	6	4

Source : Labour Force Survey

(1) Pour plus d'informations sur les sources disponibles, cf. « Réorganisation et tassement de la syndicalisation », *Chronique Internationale,* mars 1993, p.19.

(2) Cf. « Trade union membership and recognition : 1994 Labour Force Survey data » , *Employment Gazette,* may 1995, pp.191-209.

(3) Les données émanant du Certification Officer portent sur une plus longue période. Pour 1993 ils attribuent 8,7 millions de membres aux syndicats, soit une chute estimée à 3,8% par rapport à 1992.

La baisse de la syndicalisation concerne plus les jeunes que les salariés âgés. Les salariés de moins de vingt ans sont syndiqués à 5% (contre 8 en 1993), ceux de 20 à 29 ans à 26% (contre 29), ceux de 30 à 39 ans à 36 % (contre 38), ceux de 40 à 49 ans à 41 % (contre 42), ceux de 50 ans et plus à 38 % (contre 38). On constate donc à la fois un affaiblissement de la syndicalisation lié à la jeunesse, et une accélération de la désyndicalisation allant dans le même sens et l'amplifiant. Sur le moyen terme les données sont strictement conformes, et tendent même à aggraver la perspective. On repère, dans la même logique, une corrélation entre l'ancienneté dans l'emploi et le taux de syndicalisation.

Tableau 2 : Taux de syndicalisation en Grande-Bretagne selon l'âge et l'ancienneté

	Printemps 1989	Automne 1994
Age inférieur à 20 ans	16	5
20 - 29 ans	34	26
30 - 39 ans	43	36
40 - 49 ans	45	41
50 ans et plus	44	38
moins de 3 mois d'ancienneté	13	11
3 à 6 mois d'ancienneté	17	11
6 mois à 1 an	21	12
1 à 2 ans	26	17
2 à 5 ans	34	27
5 à 10 ans	46	38
10 à 20 ans	58	51
20 ans et plus	61	60

Les évolutions par profession sont difficiles à interpréter dans une perspective française, en raison de la non-correspondance entre les catégories des deux pays. On dispose en outre de séries moins longues concernant ces indications. On notera cependant que le taux de syndicalisation des ouvriers (*plant and machine operatives*) reste parmi les plus élevés (45%, contre 50 % en 1991), loin devant les employés de commerce (*sales occupations*) dont le taux de syndicalisation à 11% en 1994 a reculé de 4 points par rapport à 1991.

Les régions et les types d'industries constituent aussi des éléments très discriminants dans le taux de syndicalisation, une certaine tendance au nivellement s'opérant cependant lentement. Les régions de plus forte syndicalisation sont aussi celles où les pertes sont les plus sensibles. On remarque comme dans nombre d'autres pays que les taux de syndicalisation dans les établissements de moins de vingt-cinq salariés restent très inférieurs à la moyenne (16%, en recul de trois points par rapport à 1989), alors qu'ils s'établissent à 42 % (contre 49 % en 1989) dans les plus grands établissements. Les secteurs de la industrie manufacturière (*manufacturing*) sont syndiqués sensiblement comme ceux des services (respectivement 34 et 33%), mais ces derniers ont enregistré des pertes nettement moindres sur la même période (1). Le secteur manufacturier a régressé de 42 à 34 % alors que les services ne reculaient que de 38 à 33 %. Les croisements entre la féminisation, l'inclusion dans le secteur public ou privé, etc. expliquent en partie des évolutions divergentes.

Au sein même des secteurs d'activité donnés dans le tableau 3, il faut opérer des distinctions extrêmement fortes suivant les caractéristiques locales ou le type de propriété des entreprises. Dans les services postaux, les salariés d'entreprises privées sont syndiqués à 32%, ceux d'entreprises publiques à 82%. Dans l'éducation secondaire ces taux vont de 31% pour le privé à 63 % pour le public.

Tableau 3 : Taux de syndicalisation par région et secteur d'activité

	Printemps 1989	Automne 1994
Sud-Est	31	27
Est	29	27
Sud-Ouest	33	28
Ouest-Midlands	43	36
Est-Midlands	40	32
Yorkshire et Humberside	45	36
Nord-Ouest	47	40
Nord	53	43
Pays de Galles	48	46
Ecosse	46	39
Agriculture, forêt, pêche	13	11
Energie et eau	76	63
Extr. et industrie des minér., chimie	48	41
Métallurgie, automobile	42	34
Autres industries	39	32
Construction	30	28
Hôtels, distribution, réparation	14	11
Transports et communications	62	52
Banques, finances, affaires	26	23
Autres services	52	48

(1) Rappelons que le secteur public est inclus dans les services !

La reconnaissance des syndicats en recul

On sait que depuis plusieurs années maintenant il est nécessaire que l'employeur reconnaisse le ou les syndicats dans une entreprise (ou plus exactement et plus fréquemment dans un établissement) pour que ceux-ci puissent exercer des fonctions de négociation. En cas de non-reconnaissance un syndicat peut toujours avoir des adhérents, mais il n'aura aucun rôle explicite à jouer vis-à-vis de l'employeur, et n'aura aucun moyen d'existence au sein de l'établissement où il ne sera pas reconnu.

D'après le LFS le taux de reconnaissance est aussi en baisse. En 1993, 49% des salariés occupés déclaraient se trouver dans des établissements où des syndicats étaient reconnus pour négocier les salaires ou l'ensemble des conditions de travail. Ce taux est tombé à 48 % en 1994. Les établissements où des syndicats sont reconnus regroupent ainsi 10,34 millions de salariés en 1994, soit un chiffre relativement identique à celui de 1993 (10,38 millions). On remarque ainsi que si l'on ramène le nombre de syndiqués aux seuls effectifs compris dans les établissements bénéficiant d'une reconnaissance, on obtient un taux de syndicalisation de près de 70%. On sait que la syndicalisation dans les établissements en Grande-Bretagne est rarement située dans des tranches « intermédiaires » ; elle se situe plutôt soit très haut soit très bas, suivant en cela les aléas de la reconnaissance ou non-reconnaissance par l'employeur. La stratégie de ces derniers a donc une influence directe sur la syndicalisation. Le LRS ne trouve que 9% de syndiqués dans des établissements ne bénéficiant pas de la reconnaissance par l'employeur.

L'appartenance au secteur privé et à un établissement de moins de vingt-cinq salariés réduit à 12% la probabilité d'être dans un établissement avec reconnaissance syndicale. Même dans le secteur public la taille joue un rôle, puisque 72% et 89% respectivement des salariés des petits et grands établissements bénéficient d'une reconnaissance syndicale.

En même temps que le nombre des établissements syndiqués diminue, on voit diminuer le nombre de syndicats. Réputée pour la pléthore d'organisations de salariés, la Grande-Bretagne « rationalise » ses regroupements. Le *Certification Officer* dénombre 254 syndicats fin 1993, contre 453 en 1979, année où le nombre d'adhérents culminait à 13,3 millions selon cette source, et contre 335 en 1986. Parmi ces syndicats on en compte près de 200 qui ne regroupent pas plus de 10 000 membres. En fait 77% des syndicats regroupent 3,7% des syndiqués. A l'autre bout de la hiérarchie huit organisations rassemblent 62,4% des membres des *trade unions*.

Le TGWU (Transport and General Workers Union) était le plus important syndicat en 1988 avec 1,31 million de membres. En 1993 il a été dépassé par l'Unison (service public), qui procède d'une fusion entre plusieurs organisations et aurait 1,4 million de membres contre 0,9 au TGWU. Le plus grand syndicat est donc désormais un syndicat où le nombre de femmes est plus important que celui des hommes (62/38), soit un écart très significatif avec la proportion des membres du TGWU (18/82), ou avec le troisième syndicat par la taille, l'*Amalgamated Engineering and Electrical Union* (AEEU), qui parmi ses 0,8 million de membres ne compte que 6% de femmes.

Parmi l'ensemble des mesures législatives prises depuis 1979 à l'égard des syndicats britanniques, et visant à limiter leur influence, deux auteurs tendent à attribuer une place spéciale à la question de la non-reconnaissance (1). En interdisant au syndicat toute capacité de négocier dans certains établissements en même temps que disparaissaient les accords multi-employeurs, la législation a sérieusement entamé la crédibilité syndicale. Le résultat est qu'à présent la négociation collective couvre moins de la moitié des salariés et des établissements.

Christian Dufour

Sources : Employment Gazette, IRS Employment Review.

(1) Stephen Dunn and David Metcalf : « Trade union law since 1979 : ideology, intent, impact » London School of Economics, 1994.

Espagne

Elections syndicales : maintien de la position dominante de l'UGT et des CCOO

Depuis septembre 1994 et jusqu'en décembre 1995, les entreprises espagnoles renouvellent leurs *comités de empresa* et leurs *delegados de personal*. Ces deux instances, assez proches de leurs homologues français, ont cependant des attributions plus étendues, le comité d'entreprise notamment dispose du pouvoir de négociation des accords d'entreprise. Les résultats partiels de ces élections, appelées couramment élections syndicales, confirment la position dominante des deux principales centrales syndicales espagnoles : l'UGT et les CCOO. A elles seules, elles représentent environ 70% des délégués déjà élus. Le processus électoral n'étant pas encore terminé, il est trop tôt pour produire des analyses fines. Cependant, les premiers résultats montrent un léger tassement de l'UGT qui, avec 33 à 34% des délégués élus, fait un moins bon score que les CCOO qui totalisent entre 36 et 37% des délégués (1).

Des élections sous le signe de la réforme

Le processus en cours coïncide avec l'application de nouvelles règles électorales qui vont modifier notablement le système de relations professionnelles espagnol. La principale modification concerne la durée des élections. Jusqu'à maintenant, le renouvellement des instances en entreprise devait être concentré sur une période de trois mois. A la suite de quoi les résultats officiels étaient proclamés. Ces résultats servaient de base pour déterminer la représentativité de chaque organisation syndicale et les droits syndicaux qui en découlent (2). La concentration sur une courte durée des processus électoraux, ainsi que leurs conséquences en termes de légitimité et de moyens pour les organisations syndicales ont eu pour effet des affrontements intersyndicaux très vifs, particulièrement entre l'UGT et les CCOO, et des batailles juridiques sans fin. Les nouvelles règles, soutenues par les principaux syndicats, prévoient l'organisation d'élections soit à l'expiration des mandats des représentants élus (3), soit, quand il n'y a pas de représentation élue, à la demande d'un syndicat représentatif ou d'un groupe de travailleurs ayant recueilli un nombre de signatures au moins égal à trois fois le nombre de postes à pourvoir dans l'instance. De manière transitoire, pour assurer le renouvellement des instances élues entre septembre et décembre 1990, le processus électoral se déroule sur quinze mois, de septembre 1994 à décembre 1995.

La conséquence immédiate de ce nouveau dispositif est une dépolitisation des élections dont les résultats seront dorénavant plus liés à des facteurs locaux. Son avantage, qui explique le soutien de l'UGT et des CCOO, est de supprimer une cause récurrente de divisions et de conflits qui a, par le passé, contribué à envenimer les relations entre organisations syndicales.

Un syndicalisme d'« électeurs »

Le paysage syndical espagnol est marqué par un taux d'affiliation des travailleurs très bas par rapport au reste de l'Europe (4). C'est pourquoi, comme en France, la participation et les résultats des élections professionnelles sont un meilleur indicateur que le nombre d'adhérents pour évaluer le degré d'acceptation du fait syndical et la représentativité de chaque organisation. Ces élections se déroulent tous les qua-

(1) L'UGT était la première organisation syndicale dans les élections depuis 1982.

(2) Ces élections de représentativité servent de référence pour l'attribution d'un certain nombre de moyens aux organisations syndicales : locaux, nombre d'heures de délégation syndicale prise en charge par l'employeur...

(3) Les délégués du personnel sont élus seulement dans les entreprise de 6 à 49 salariés. Dans les entreprises de 6 à 10 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 du mandat est de 4 ans.

(4) Selon les différentes sources, il se situe entre 10 et 16%.

tre ans depuis 1985 (au lieu de tous les deux ans auparavant) et ont permis de désigner, en 1990, 237 261 délégués.

Résultats élections syndicales en % de délégués élus

	1980	1982	1986	1990
% de participation		79,2	79,8	74
CCOO	30,8	33,4	34,5	37
UGT	29,2	36,7	40,9	42
Autres Syndicats	9,7	14,4	13,4	12,7
Syndicats nationalistes	3,9	3,5	4,5	4,8
Non syndiqués	14,6	12	6,7	3,5

Source Résultats officiels cités par Carlos Prieto, « el sindicalismo en España » in S. del campo Urbano – *Tendencias Sociales :* 1960-1990

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

– la participation élevée aux élections révèle l'attachement des travailleurs espagnols à l'existence d'instances de représentation élues, distinctes des syndicats ;
  les résultats mettent en évidence la baisse importante depuis 1980 du nombre de délégués élus sur des listes non syndicales, ce nombre atteignant, aux dernières élections, un niveau tel que cette forme de représentation n'est plus un phénomène significatif. Cette évolution montre la confiance accordée par les électeurs aux organisations syndicales ainsi que leur souhait de valoriser cette forme de représentation ;
– la préférence pour les organisations syndicales s'accompagne d'une forte préférence pour l'UGT et les CCOO qui, avec les organisations syndicales nationalistes du Pays-Basque (ELA-STV) et de Galice (INTG), représentent 83,8% des délégués en 1990 contre seulement 63,9% en 1980.

Le maintien de l'implantation de l'UGT et des CCOO

Les résultats partiels disponibles à l'heure actuelle révèlent un tassement de la représentativité des deux premières confédérations syndicales : la somme des pourcentages de délégués obtenus par l'UGT et les CCOO se situe pour l'instant autour de 70% alors qu'elle était de 79% en 1990. Les éléments en notre disposition sont encore trop vagues pour permettre une analyse de ce recul. Il apparaît cependant que les scores de l'UGT sont en légère baisse pendant que ceux des CCOO se maintiennent. Les explications avancées par les responsables syndicaux, aussi bien de l'UGT que des CCOO, à cet affaiblissement de l'UGT tiennent à des facteurs organisationnels nationaux plus qu'à la remise en cause de l'action des représentants dans l'entreprise.

La première explication tient au renouvellement complet qu'a connu l'exécutif de l'organisation syndicale. L'année dernière, son dirigeant historique, Nicolas Redondo, secrétaire général depuis 1976, a pris sa retraite. Son action à la tête de l'UGT, surtout dans les dernières années, a été menée dans deux directions complémentaires : d'une part, affirmer l'autonomie syndicale en s'opposant de plus en plus fermement à la politique économique et sociale du gouvernement de Felipe González ; d'autre part, consolider l'unité d'action syndicale, principalement avec les CCOO. Son départ a cristallisé une opposition interne, à tel point que le premier candidat « officiel » à sa succession a dû renoncer à se présenter. Malgré l'élection avec 75,25% des suffrages du nouveau secrétaire général, Cándido Mendez, et la réaffirmation de l'orientation syndicale suivie jusqu'alors, l'UGT est sortie divisée de son congrès d'avril 1994. Pendant un an, la nouvelle direction n'a pas su s'imposer et les affrontements de personnes ont brouillé l'image du syndicat. La crise semble s'être dénouée en avril dernier où un congrès extraordinaire a élu une commission exécutive plus homogène (1).

La deuxième explication de la baisse électorale enregistrée par l'UGT est l'effondrement financier de son groupe de coopérative IGS-PSV. La coopérative de construction de logements sociaux PSV (2), créée en 1988, devait répondre au projet ambitieux de faire bé-

(1) Les trois membres qui remettaient en cause les pratiques de direction de Cándido Mendez ont été remplacés à cette occasion.

(2) Le groupe de coopérative IGS est très centralisé, ce qui explique que la gestion douteuse de l'une de ses branches, la Promoción Social de Vivienda, ait entraîné l'effondrement de tout le groupe. A côté de la construction de logements sociaux, le groupe propose notamment les services d'une agence de voyage et d'une compagnie d'assurance (UNIAL).

néficier 20 000 familles, moyennant un apport modique, de logements. La coopérative s'est retrouvée en cessation de paiement au début de l'année 1994 et ses dirigeants, accusés d'escroquerie, ont été incarcérés. Tout au long de l'année 94, les dirigeants de l'UGT, principale actionnaire de PSV, ont été inculpés puis relâchés sans charge. La campagne de presse a culminé en août 1994 avec l'inculpation de Nicolas Redondo lui-même. Afin de préserver les intérêts des coopérateurs, le syndicat a apporté 10 milliards de pesetas (1) de caution et hypothéqué tout son patrimoine. Si plus personne ne remet en cause l'honnêteté du syndicat, cette affaire a largement contribué à démoraliser les militants syndicaux qui se sont certainement engagés sur la défensive dans les processus électoraux.

A mi-parcours du processus électoral, les salariés ont confirmé les caractéristiques spécifiques du syndicalisme espagnol, à savoir une représentation dans l'entreprise fortement syndiquée et centrée surtout sur les deux grandes confédérations syndicales historiques.

Catherine Vincent

Source : El Pais

(1) Environ 400 millions de francs.