

Cahiers des Amériques latines

77 | 2014 :

L'Uruguay de José Mujica

Dossier

Nouveau syndicalisme, nouveaux syndicalistes

Effets désirés et indésirables induits par la politique du travail du gouvernement Mujica sur le monde des travailleurs

Nuevo sindicalismo, nuevos sindicalistas. Efectos deseados y no deseados de las políticas laborales del Gobierno de Mujica en el mundo de los trabajadores

MARIELA QUIÑONES ET MARCOS SUPERVIELLE

Traduction de Stéphanie Robert-Le Fur

p. 143-157

Résumés

Français Español

Le second gouvernement de gauche uruguayenne (2010-2015) a consolidé la politique du travail par un effort soutenu de régulation, non seulement par la création de normes juridiques, mais aussi par l'application de dispositifs institutionnels. Nous faisons ici référence à la réhabilitation des conseils de salaires (paritaires), mais aussi et surtout à l'approbation de la loi de protection de l'activité syndicale qui s'est traduite par la conclusion d'accords encadrant les négociations collectives dans les secteurs public et agricole. Beaucoup d'autres changements d'importances diverses tels un contrôle plus important du travail informel réalisé par l'Inspection du travail méritent également d'être mentionnés. Ces normes et politiques institutionnelles ont eu des nombreux impacts sur le monde syndical qu'il s'agit d'étudier ici. Certains étaient recherchés par la gauche, d'autres sont inattendus et plutôt indésirables de son point de vue.

El segundo gobierno de izquierda uruguayana (2010-2015) profundizó las políticas laborales a través de un sostenido esfuerzo de regulación, no sólo por medio de la creación de normas

jurídicas laborales sino también de la puesta en práctica de dispositivos institucionales ya existentes pero a los que el Estado no activaba o no lo hacía con eficiencia. Nos referimos, no sólo a la reinstalación de los Consejos de Salarios (negociaciones paritarias) sino también a hitos como la aprobación de la ley de protección de la actividad sindical, la celebración de un acuerdo marco sobre negociación colectiva en el sector público y otro en el sector rural. A ellos se debería agregar muchos otros cambios de diferente impacto, como un mayor control del empleo informal realizado tanto por la Inspección del Trabajo. Estas normas y políticas institucionales tuvieron numerosos efectos sobre el mundo sindical que analizaremos aquí. Algunos de ellos fueron buscados por la izquierda, otros se presentan como inesperados y más bien indeseables de su punto de vista.

Entrées d'index

Mots-clés : syndicalisme, protection sociale, salaires, rapports syndicats-politique, militants

Palabras claves : sindicalismo, protección social, salarios, relación sindicatos-política, militantes

Index géographique : Uruguay

Notes de la rédaction

Article reçu le 13/01/2014. Article accepté le 09/04/2014.

Texte intégral

Introduction

1 Le deuxième gouvernement de gauche uruguayenne (2010-2015) a consolidé la politique du travail par un effort soutenu de régulation, non seulement par la création de normes juridiques, mais aussi par l'application de dispositifs institutionnels qui existaient préalablement et que l'État n'avait jusqu'alors pas mis en pratique ou bien de manière trop peu efficace. Nous faisons ici référence à la réhabilitation des conseils de salaires¹ (organes d'intégration tripartite qui régulent les salaires minimums par catégorie socioprofessionnelle dans tous les secteurs de la production et des services du pays), mais aussi et surtout à l'approbation de la loi de protection de l'activité syndicale qui s'est traduite par la conclusion d'accords encadrant les négociations collectives dans les secteurs public et agricole. Beaucoup d'autres changements d'importances diverses tels qu'un contrôle plus important du travail informel réalisé par l'Inspection du travail méritent également d'être mentionnés.

2 Ces mesures ont eu un réel impact sur les salariés en relation de dépendance (autre que les gérants salariés ou directeurs d'entreprises salariés, etc.) car elles ont donné à cette catégorie de travailleurs un signal fort qui indique que leurs aspirations collectives et leurs revendications syndicales seraient désormais prises en charge par les syndicats.

3 La réhabilitation des conseils de salaires signifie, *stricto sensu*, un retour vers le passé, vers les formes d'expression du mécontentement, et celles de la revendication des aspirations collectives qui ont émergées à l'issue de la Seconde Guerre mondiale, époque de l'avènement du système des relations de travail uruguayen, ou bien encore en 1985, au lendemain de la dictature, alors que le pays se reconstruisait² et que les institutions démocratiques, parmi lesquelles les conseils de salaires suspendus depuis 1968, reprenaient leur place. Ainsi s'ouvrirait la possibilité de modifier radicalement les conditions générales du dialogue social dans la production.

4 De ce fait, le message du gouvernement a été très bien reçu par ce secteur de la

population active, probablement parce que la mémoire collective voit positivement ce genre de signe et le perçoit comme la mise en œuvre d'un mécanisme d'action qui consolide la démocratie du travail dans le pays. Comme nous le verrons plus bas, cette perception s'est traduite par une expansion notoire du syndicalisme, un dépassement des peurs liées à la représentation syndicale (au niveau global tout autant que dans l'ambiance concrète du travail), un sentiment de justice lié aux niveaux de rémunération, ainsi que, par la suite, l'expression de nouvelles revendications.

- 5 En résumé, la consolidation des acteurs sociaux, syndicats en tête, la reconstruction des espaces institutionnels et le renforcement des instances de dialogue comme espace universel de revendications sociales sont les piliers sur lesquels le nouveau gouvernement s'appuie pour entraîner le changement et définir les conditions d'émergence du processus de construction d'un nouveau système de relations de travail.

L'impact du gouvernement progressiste dans la construction d'un nouveau système de relations de travail

- 6 D'un point de vue historique, le système qui régit les relations de travail en Uruguay est le résultat d'un processus entamé à la fin du XIX^e siècle et qui s'est institutionnalisé avec l'approbation de la loi 10.449 du 12 novembre 1943, laquelle est à l'origine des conseils de salaires tripartites³. Le nouveau cadre légal de l'époque a entraîné des changements chez les acteurs sociaux quant à leurs stratégies et à leur manière de canaliser les conflits portant sur le niveau des salaires. Ce cadre légal concernait les travailleurs du secteur privé, mais ne concernait pas les fonctionnaires publics, les travailleurs agricoles ni le service domestique. En Uruguay, c'est cette loi qui a permis de créer un espace de résolution des conflits de classe en reconnaissant l'existence d'acteurs syndicaux et d'acteurs patronaux. Leurs points de vue et intérêts divergents sont supervisés par l'État qui agit en qualité d'arbitre dans ces relations entre le capital et le travail.
- 7 Les conseils de salaires ont fonctionné jusqu'en 1968 mais ont été suspendus par la dictature militaire suite à la décision de geler les prix et les salaires dans un premier temps, puis d'interdire l'activité syndicale par la suite. Le retour de la démocratie en 1985 a permis de convoquer à nouveau des conseils qui couvraient trois cent soixante mille travailleurs salariés du secteur privé urbain, ce qui représentait environ 33 % de la population économiquement active [Brezza et Vispo, 1988].
- 8 En 1990, l'inflation est élevée et atteint 112,5 %. Fin 1992, dans le cadre d'une politique d'alignement sur les organismes internationaux au profil clairement néolibéral, le gouvernement conservateur présidé par le Dr. Lacalle (*Partido Nacional*) suspend la convocation des conseils. Il revient alors aux différents acteurs de gérer les négociations salariales. Par conséquent, les négociations collectives s'en trouvent réduites : alors que les groupes d'activités économiques concernés par des conseils de salaires sont sur le point de disparaître, les négociations et les accords patronaux gagnent du terrain [Pucci, 2007 ; Supervielle et Quiñones, 2000]. Le pouvoir des patrons augmente au détriment de celui des travailleurs, ce qui se traduit par des modifications des conditions de

travail, une détérioration de la qualité de l'emploi et une chute du salaire net. L'État continue à fixer le montant du salaire minimum national, celui des travailleurs agricoles et du service domestique. Les conseils tripartites ne fonctionnent que pour les services tels que la santé, les transports ou la construction dont les prix sont contrôlés (et dont le client principal est justement l'État)⁴ [Notaro ; 2005].

- 9 Le pouvoir exécutif soutient que l'ouverture économique conférera au marché un rôle central dans la régulation des salaires, raison pour laquelle les augmentations générales cessent d'être fixées alors qu'elles étaient les seules à représenter une garantie pour les activités ne bénéficiant pas d'accords. Concernant les salaires, le fort contingent de travailleurs non syndiqués – principalement issus de petites entreprises – se retrouve alors soumis à la bonne volonté et à l'arbitraire du patronat. Parallèlement, les changements de structures économiques contribuent à modifier la composition des mouvements syndicaux et à les affaiblir. Suite à la fermeture des grandes entreprises industrielles dans lesquelles l'organisation syndicale occupait une place importante, les emplois salariés de service se développent mais la tradition syndicale n'y est pas très répandue.
- 10 À cela s'ajoutent les profonds changements qui ont affecté les structures professionnelles [Supervielle et Quiñones, 2011], ce qui explique le désintérêt envers le syndicalisme que l'on constate depuis les années 1990. De nombreux ouvriers deviennent membres de coopératives d'entreprises en faillite, travailleurs à leur compte ou petits entrepreneurs. Ce sont eux qui fournissent les biens et assurent les services du secteur tertiaire. Afin de préserver leurs gains des cotisations versées à la sécurité sociale et aux impôts, entre autres, ces travailleurs ne sont pas déclarés [Supervielle et Quiñones, 2008].
- 11 Vers la fin des années 1990, malgré une croissance économique certaine, toutes sortes d'exclusions affectent le pays : une exclusion économique qui touche des secteurs de la population tenus en marge des processus de production, distribution et consommation au sein de la société capitaliste ; une exclusion du marché du travail due à une forte instabilité de l'emploi et à la précarité ; une exclusion par rapport à l'accès aux moyens de production à petite échelle provoquée par un processus de centralisation des capitaux qui exclut les travailleurs modestes et ne leur laisse comme alternative de survie que l'auto-emploi précaire [Supervielle et Quiñones, 2005]. Il existe également une exclusion sociale résultant des politiques d'éducation, de la santé et du logement, ainsi qu'une fragmentation sociale due à l'écartement des secteurs les plus pauvres qui sont repoussés à la périphérie des villes, réduisant ainsi leur accès aux lieux de socialisation traditionnels. En 1999, presque la moitié des enfants du pays âgés de zéro à cinq ans se trouvent dans une situation de pauvreté.
- 12 En 2002, une crise financière sans précédent touche le pays. En Uruguay, le chômage concerne officiellement 17 % de la population. Le salaire brut chute de presque 20 points entre 2001 et 2002. C'est dans ce contexte qu'en 2005 le Dr Tabaré Vázquez assume la présidence de l'Uruguay à la tête du *Partido Progresista*. Ce premier gouvernement de gauche doit faire face à de nombreux problèmes graves, tant sur le plan financier que sur le plan social. Il met alors en œuvre une série de réformes sociales d'urgence et de transformations sociétales destinées à transformer le modèle social uruguayen [Notaro, Quiñones *et al.*, 2011].
- 13 C'est dans ce cadre qu'entre 2005 et 2009, le gouvernement multiplie les efforts et lance une contre-offensive pour réguler les dérèglements générés pendant la période néolibérale précédente. Renforcées par le soutien des organisations entrepreneuriales et syndicales, ces mesures constituent les éléments qui permettent de jeter les bases d'un nouveau système qui régule les relations de travail avec la participation de tous les acteurs [Notaro, 2011].

14 Avec la réintégration des conseils de salaires comme mesure phare, ainsi qu'avec des mesures de régulation plus approfondies qui ont entraîné la promulgation de plus de cent lois et décrets déterminants pour l'emploi, le nouveau gouvernement a instauré dans le pays un système de relations de travail dont le but avoué était de renouer avec les scénarios tripartites, de renforcer les acteurs sociaux et de réduire les inégalités face au pouvoir. Ces objectifs sont désormais consolidés ; les travailleurs sont incorporés aux négociations, tant ceux du secteur privé et public que ceux qui se consacrent aux activités agricoles et au service domestique, ce qui est une première dans le pays. Le gouvernement est sans aucun doute le principal acteur de ces réformes qui ont pu voir le jour grâce aux propositions qu'il a formulées, à sa façon de négocier et de créer les conditions nécessaires au développement de l'activité syndicale, au contexte de coopération et à la création de conditions économiques qui ont permis d'assurer une importante rentabilité au capital [Notaro, Quiñones *et al.*, 2011]⁵.

15 Dès 2010, l'activité économique et l'emploi enregistrent une croissance continue, les forces politiques travaillent de concert. Tout cela concourt à consolider le système des relations de travail. Ce système démontre ainsi qu'il est compatible avec l'augmentation des salaires nets, l'emploi, la croissance du produit intérieur brut, l'investissement privé et les hauts niveaux de rentabilité du capital. Pour certains analystes, ce système est à l'origine d'une meilleure distribution, mais également d'une augmentation de la concentration du capital [Notaro ; 2009]⁶.

16 Si on analyse cette évolution du système en regard des changements opérés par le nouveau gouvernement, particulièrement en ce qui concerne la réinstallation des conseils de salaires, on peut, tout d'abord, souligner le rôle stratégique joué par les récentes négociations dans la redistribution progressive des revenus de la société uruguayenne. Les salaires nets ont augmenté de 4 % au cours de ces années (dernier mandat), le salaire minimum a augmenté de 250 %, ce qui a été dénoncé dans les nouveaux secteurs régulés tels que les services domestiques [INE, 2012]. À titre de comparaison, alors qu'en 2005, le salaire moyen correspondait environ à 6,5 fois le salaire minimum, il ne correspond plus aujourd'hui qu'à 3 fois ce minima⁷.

17 L'objectif visé par la politique du travail a été atteint et, contrairement aux allégations les plus répandues selon lesquelles cette politique aurait un impact négatif sur le niveau global de l'emploi, le taux de chômage est passé de 13,7 % avant l'arrivée de la gauche à 6,1 % en moyenne (voir le tableau 1 en annexe)⁸.

18 Il faut souligner, ensuite, que, grâce à la mise en place d'indicateurs qualitatifs, les conseils de salaires ont permis d'améliorer la qualité du travail et de canaliser les conflits sociaux. En effet, au cours des deux derniers mandats, le travail digne s'est développé alors que le travail informel a reculé, ce qui s'est traduit par un nombre considérablement plus élevé de travailleurs affiliés à la Sécurité sociale. Les bénéficiaires pouvant désormais jouir en toute légalité de droits liés au travail. D'après les résultats de l'Enquête dans les foyers (*Encuesta de Hogares – ECH*) de l'année 2006 menée par l'Institut national de statistiques (*Instituto Nacional de Estadística – INE*), dans les zones urbaines du pays, le nombre de travailleurs informels s'élevait à 41,5 % et concernait principalement les secteurs de la construction et des services domestiques. La même enquête ECH menée en 2012 indique que le taux de travail informel atteint 27 %, soit 3 % de moins que l'année précédente⁹. En 2004, 55 % du total de la population active occupe un emploi décent ou sans restriction, en 2011, le chiffre s'élève à 69 % [Notaro, 2011]¹⁰.

19 Enfin, indiquons également que la convocation lancée par les conseils a eu pour effet d'élargir la participation des acteurs sociaux et, par-là même, comme nous l'avions déjà mentionné, de canaliser différents points de vue et intérêts contradictoires. Pour l'année 2005, le nombre de conflits liés au travail est le

moins élevé de la décennie et il est en baisse de 30 % par rapport à 2004 [UCUDAL, PMRL, 2005]¹¹.

20 Il faut cependant reconnaître que toutes ces avancées ont été possibles grâce à une conjoncture économique très favorable, contrairement à ce qui se passait dans les pays développés. Cette prospérité indispensable à la redistribution sociale n'aurait cependant pas été suffisante si elle n'avait pas été accompagnée d'une forte volonté politique visant à optimiser la répartition des richesses et à créer une société plus équitable. Cette politique a permis de réduire la pauvreté de 40 % à 12 % et l'indigence de 4,5 % à 0,5 % au cours du premier mandat.

21 Enfin, comme nous l'indiquons plus haut, l'institutionnalisation des conseils de salaires a permis de renforcer l'activité syndicale, ce qui s'est traduit par un nombre plus élevé de syndicats et d'affiliés. On considère qu'il y a aujourd'hui 440 000 travailleurs syndiqués répartis en vingt secteurs professionnels appartenant à des groupes urbains dont 150 000 dans le secteur public (exception faite des municipalités et des fonctionnaires de certains organismes autonomes tels que le pouvoir judiciaire) et 80 000 salariés agricoles.

22 La très forte croissance du nombre de syndiqués a contribué à renforcer le fonctionnement des syndicats. On estime qu'entre 2005 et février 2010, le PIT-CNT¹² est passé de 120 000 à 320 000 adhérents [Institut Cuesta Duarte, 2010]. L'adhésion à un syndicat a approximativement augmenté de 300 %. La confédération syndicale pense atteindre avant la fin de l'année 380 000 membres¹³, ce qui représente environ 12 % de la population totale du pays et 25 % de la population active [INE, ECH, 2012]. Ce processus ne s'est pas seulement développé à la faveur des nombreuses adhésions, mais aussi grâce à la création de nouveaux syndicats dans le secteur agricole et celui du travail domestique ou encore dans les nouveaux services où auparavant il n'existait pas d'organisation collective. Il faut souligner qu'en 2005, seuls 20 % des travailleurs du secteur privé étaient couverts par des accords collectifs. Ce chiffre atteint les 100 % en 2008 et il concerne autant les travailleurs syndiqués que ceux qui ne le sont pas, ainsi que les travailleurs des secteurs agricole et domestique.

Tableau 1. Taux de syndicalisation (en pourcentage sur le total des salariés).

<i>Année</i>	<i>Public</i>	<i>Privé</i>	<i>Total</i>
1996	37,6	9,8	16,9
2000	39,8	8,5	15,9
2001	41,9	10,3	18,5
2003	41,3	11,6	19,7
2006	41,0	11,0	19,0
2008	41,0	12,8	21,7
2010	–	–	22,0

Source : personnelle basée sur Mazzuchi, Institut Cuesta Duarte, 2009 et déclarations syndicales.

Les relations entre syndicats, État et partis politiques comme contexte des réformes en cours

- 23 La proximité politique (mais pas nécessairement idéologique) entre le gouvernement et les courants qui prédominent dans les organisations syndicales est une particularité notoire du système qui régit les relations de travail en Uruguay. Cette entente cordiale a permis aux conseils de salaires de jouir d'une bonne stabilité et aux discussions concernant l'augmentation des salaires modestes d'être menées de manière apaisée¹⁴.
- 24 Ce phénomène a, sans aucun doute, des racines historiques qui s'appuient sur un long processus de formation et d'unification des courants syndicaux dont l'aboutissement a été la fondation d'une centrale unique de travailleurs (PIT-CNT). Il faut souligner qu'une telle expérience d'action syndicale reste unique, tant en Amérique latine que dans le reste du monde. Cette singularité du syndicalisme uruguayen présente également une autre caractéristique : il a toujours été autonome par rapport à l'État, aux entreprises et aux partis politiques, y compris la coalition de gauche du *Frente Amplio*. Même s'il a été marqué par des périodes d'hégémonie de différents courants politiques, ses revendications ont toujours été caractérisées par leur ouverture vers l'ensemble de la société uruguayenne, ce qui explique la formation de la culture syndicale et son incidence sur la situation actuelle¹⁵.
- 25 Enfin, sans vouloir être trop exhaustif, il est important de souligner qu'une des spécificités du mouvement syndical uruguayen est constituée par la relation qui existe entre ses dirigeants et ses adhérents : un dirigeant syndical n'acquiert de poids que s'il est porté par ses adhérents. Contrairement à ce qui se passe dans d'autres pays d'Amérique latine, les dirigeants syndicaux uruguayens sont légitimés par les membres de leurs propres syndicats. S'ils perdent ce soutien, ils perdent également leur mandat de dirigeant syndical. De plus, le syndicalisme uruguayen se compose de syndicats uniques répartis par secteur de production ou par entreprise. Ainsi, ils se transforment en micro-systèmes politiques de concertation, en relais des orientations syndicales existantes et peuvent également participer aux discussions pour le contrôle de la direction de la confédération.
- 26 Depuis sa création, le syndicalisme uruguayen a rassemblé des adhérents issus d'une grande variété de tendances syndicales. Ses membres ont toujours cherché à faire en sorte que les structures de direction soient composées par des dirigeants provenant de différentes tendances syndicales. C'est pour cette raison que la confédération a toujours su maintenir à la fois son unité et son autonomie. Elle a même largement contribué au changement politique depuis l'instauration du *Frente Amplio* en 1971 (alors qu'existait seulement la CNT) et à sa victoire aux élections de 2004. Le programme de *Frente Amplio* incluait de nombreuses revendications de la confédération syndicale que le nouveau gouvernement a commencé à mettre en œuvre¹⁶. Au cours de l'année 2005, le PIT-CNT semble s'être attelé à la tâche d'évaluer politiquement la situation dans le but de donner du temps au gouvernement, et a considéré favorablement le projet de restaurer les conseils de salaires, ainsi que le projet de loi de liberté syndicale. Ceci expliquerait la convergence entre le projet syndical et le projet politique de la gauche. Mais malgré cela, le syndicat a été, du fait de son autonomie, en mesure de poser les bases du dialogue et dans certaines circonstances de la confrontation.

Principales conséquences attendues et indésirables des politiques du gouvernement de gauche

27 Il semblerait que la très forte augmentation du nombre de syndicats et d'adhérents ait été accompagnée de changements importants qui ont mené à de profondes réflexions internes au sein d'un syndicalisme porteur d'une forte tradition historique.

28 Parmi ces changements, on peut mentionner en premier lieu, l'émergence de nouveaux syndicats dans les espaces où l'activité syndicale n'existait pas (service domestique), ou peu (secteur agricole), ou bien encore dans des secteurs où elle existait mais n'avait que pas ou très peu d'adhérents (commerce). Bien qu'encadrés et soutenus lors des conseils de salaires par des syndicats déjà expérimentés, les nouveaux syndicats ont cherché à manifester publiquement leur existence et leurs revendications de manière innovante.

29 Mais l'augmentation du nombre de syndicats a aussi conduit à l'apparition dans certains secteurs de tendances corporatives quasi exclusivement orientées sur la revendication salariale. Cette question a bien sûr été centrale dans de nombreux conseils de salaires, mais ceux-ci ont abordé également d'autres thèmes. L'émergence de ces revendications corporatives a parfois contesté les orientations syndicales traditionnelles de gauche. Cette tendance se retrouve non seulement dans les groupes constitués d'adhérents récents au sein desquels le syndicalisme n'a que peu d'emprise, mais également dans certains syndicats plus anciens, ce qui a pu provoquer des divisions internes. Cependant, ces divisions n'ont pas encore eu d'effet sur la direction générale et la répartition des responsabilités à l'intérieur de la confédération syndicale. La tradition de tolérance à différentes tendances syndicales a fait que la direction de la confédération ne cherche pas à réprimer ou à combattre ouvertement ces tendances corporatives, et qu'elle suscite plutôt le dialogue et la concertation. Il s'agit cependant là d'un processus qui est en marche, et dont le résultat est encore incertain.

30 Par ailleurs, ce processus d'expansion de l'activité syndicale a provoqué un renouvellement des cadres syndicaux. Cela a été renforcé par le fait que de nombreux cadres syndicaux assument des responsabilités politiques dans des partis de gauche ou dans la fonction publique (on estime approximativement à 130 le nombre de syndicalistes cadres supérieurs ou intermédiaires). Ce renouvellement a généré la mise en place de stratégies et formes d'action différentes de celles que menaient habituellement les syndicats. Elles ont permis d'inclure des revendications nouvelles, de créer des réseaux institutionnels innovants avec des associations sur des thèmes tels que la problématique du genre, l'intégration sociale, l'universalisation des critères d'accès à l'emploi, ainsi que l'élargissement des fonctions syndicales pour les syndiqués et la société en général. Il s'agit là de quelques-uns des thèmes que les jeunes dirigeants manifestent dans leurs revendications [semanario *Brecha*, 16/11/2013].

31 L'expansion du syndicalisme a toutefois vu l'émergence de dirigeants syndicaux membres des partis traditionnels, dont l'orientation politique est conservatrice mais qui conservent certaines bases populaires du fait de leur pratique du *catch-all*. Ces dirigeants ont fréquemment recours à l'action syndicale pour manifester leur opposition au gouvernement de gauche. Il faut cependant mentionner que la situation de ces dirigeants est inconfortable car, d'un côté, ils sont confrontés à la méfiance de presque tous les syndicalistes qui sont majoritairement de gauche et, de l'autre, ils sont confrontés à la méfiance des membres de leurs propres partis puisqu'en général, les partis traditionnels considèrent les syndicats comme des opposants et ne leur facilitent pas l'accès à des espaces institutionnels dans leurs partis.

Réflexions finales

- 32 Les tendances décrites dans cet article ne sont pas institutionnalisées et il est permis d'espérer qu'avec le temps elles se transforment, que leurs frontières se flexibilisent. Le syndicalisme s'est en effet développé de manière très importante en Uruguay et joue un rôle central dans les processus d'intégration sociale et de redistribution des richesses. Toutefois, il reste fragile quant à sa capacité à poursuivre des objectifs communs, à parvenir à des accords durables ou à définir des stratégies collectives substantielles à la hauteur de son importance numérique. Par ailleurs, le nouveau syndicalisme uruguayen est en train de devenir un creuset pour les nouveaux dirigeants de gauche d'origine populaire. Dans ce contexte, en tenant compte de sa tradition très démocratique, on constate malgré tout que, paradoxalement, ce nouveau syndicalisme a du mal à intégrer l'arrivée massive d'un fort contingent d'adhérents et de nouveaux dirigeants qui ne proviennent pas de différents courants syndicaux de gauche historiques. Malgré cela, aucune manifestation de rupture de l'unité syndicale ne pointe à l'horizon.
- 33 Sur le plan idéologique, des courants syndicaux radicaux ont émergé dans plusieurs secteurs et s'opposent fortement au gouvernement¹⁷. On assiste aussi dans d'autres cas à une rhétorique corporatiste qui tranche avec la tradition qui consiste à intégrer les revendications syndicales dans une stratégie globale de modernisation du pays et d'amélioration de la situation des catégories ou classes subalternes de la société. Ces nouveaux courants syndicaux qui, dans certaines circonstances extrêmes, ont démontré leur grande combativité semblent être en train de modifier globalement le panorama syndical en imposant des défis et en cultivant un nouveau type de relations avec le futur gouvernement. Une nouvelle forme de revendication corporative orientée sur une demande exclusive d'une hausse des salaires s'est développée, parfois de manière dominante dans certains secteurs. Ces revendications ne s'inscrivent pas dans une vision plus large de la transformation du monde, alors que cela a toujours été le cas dans le syndicalisme uruguayen. Peut-être s'agit-il ici d'une nouvelle gauche syndicale qui opère à l'intérieur des structures traditionnelles syndicales ou bien qui crée de nouvelles structures de fonctionnement et d'articulation qui génèrent une nouvelle manière d'apprécier le monde à partir du monde du travail.
- 34 En conclusion, on peut dire que, malgré les grandes transformations dont le syndicalisme uruguayen fait l'objet, son avenir reste incertain.

Bibliographie

Des DOI (Digital Object Identifier) sont automatiquement ajoutés aux références par Bilbo, l'outil d'annotation bibliographique d'OpenEdition.

Les utilisateurs des institutions abonnées à l'un des programmes freemium d'OpenEdition peuvent télécharger les références bibliographiques pour lesquelles Bilbo a trouvé un DOI.

Format

APA

MLA

Chicago

Le service d'export bibliographique est disponible pour les institutions qui ont souscrit à un des programmes freemium d'OpenEdition.

Si vous souhaitez que votre institution souscrive à l'un des programmes freemium d'OpenEdition et bénéficie de ses services, écrivez à : access@openedition.org.

BREZZO Luis et VISPO Enrique, « Experiencia de la Concertación de Políticas de Ingresos en Uruguay », *Política Económica y Actores Sociales*, PREALC, Santiago, XXI, OIT, Lima, 1988.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS, *Uruguay en Cifras*. Presidencia de la República, INE, 2012, Montevideo.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS, *Encuesta de Hogares*, Presidencia de la República, INE, 2006, Montevideo, 1988.

NOTARO J., « El sistema de relaciones laborales durante el gobierno del Frente Amplio: Uruguay, 2005-2011 », *Brazilian Journal of Labor Studies*, vol. 10, n° 2, ABET–Campinas, San Pablo, 2011.

NOTARO Jorge, *El problema del empleo en el Uruguay. Diagnóstico y propuestas*, EBO, Montevideo, 2005.

NOTARO Jorge, QUIÑONES Mariela, SENATORE Luis, SUPERVIELLE Marcos, *Las políticas públicas en la reestructura del mundo del trabajo*. Csic- Udelar, Montevideo, 2011.

PIT-CNT – Instituto Cuesta Duarte, *Las razones de nuestra lucha Editorial Trabajo y Utopía Noviembre*, Montevideo, 2010a.

PIT-CNT – Instituto Cuesta Duarte, Boletín Semanal 12 al 19 de marzo, Montevideo, 2010b.

Format

APA

MLA

Chicago

Le service d'export bibliographique est disponible pour les institutions qui ont souscrit à un des programmes freemium d'OpenEdition.

Si vous souhaitez que votre institution souscrive à l'un des programmes freemium d'OpenEdition et bénéficie de ses services, écrivez à : access@openedition.org.

PUCCI Francisco, « Inercias y transformaciones en las relaciones laborales del Uruguay », *Cad. CRH*, vol. 20, n°51, Montevideo, 2007, p. 435-446, également disponible [en ligne], consulté le 1^{er} septembre 2014.

DOI : 10.1590/S0103-49792007000300005

RAMA Carlos, « Obreros y anarquistas », *Enciclopedia Uruguaya*, n° 32, Montevideo, 1969.

Semanario *Brecha*, « Rojo albañil », Edición del 15 de noviembre de 2013, p. 8 a 11, Montevideo.

SENATORE Luis, VIGNOLO Alejandro, SILVERMAN Jana, CARRACEDO Fabian, «Cambios y continuidades en las relaciones laborales en Argentina, Chile, Brasil y Uruguay durante los gobiernos de corte progresista: impactos sobre los trabajadores y el movimiento sindical », ponencia preparada para el XI Congreso Nacional de Ciencia Política, organizado por la Sociedad Argentina de Análisis Político y la Universidad Nacional de Entre Ríos, Paraná, 17 al 20 de julio de 2013.

QUIÑONES Mariela, SUPERVIELLE Marcos, « Hacia una nueva cultura de diálogo social en el Uruguay », *Revista de Ciencias Sociales*, n° 29, 2011.

QUIÑONES Mariela, SUPERVIELLE Marcos, « Relaciones laborales y sociedades democráticas en América Latina y Europa », Facultad de Ciencias Sociales, UDELAR, Montevideo.

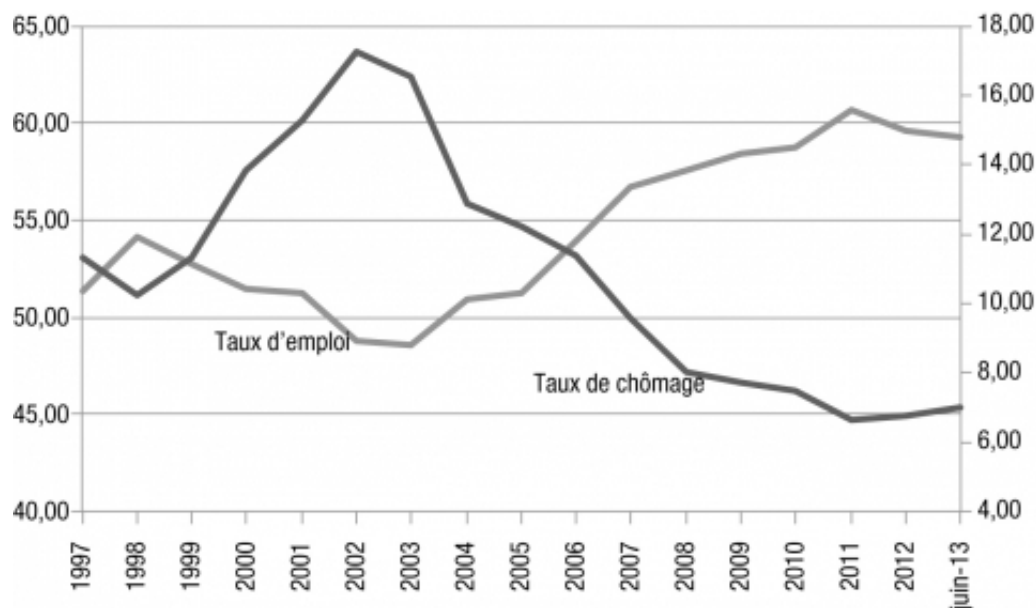
QUIÑONES Mariela, SUPERVIELLE Marcos, « La evolución del trabajo en el Uruguay y los significados atados a su desarrollo », *Revista de Relaciones Laborales*, n° 16, Montevideo, abril de 2008.

QUIÑONES Mariela, SUPERVIELLE Marcos, « La instalación de la flexibilidad en el Uruguay », *Estudios Sociológicos*, septiembrenoviembre, año/vol. XVIII, n° 003, El Colegio de México, 2000.

UCUDAL, *Programa de Modernización para las Relaciones Laborales Conflictividad laboral: síntesis del año*, Universidad Católica del Uruguay, Montevideo, 2005.

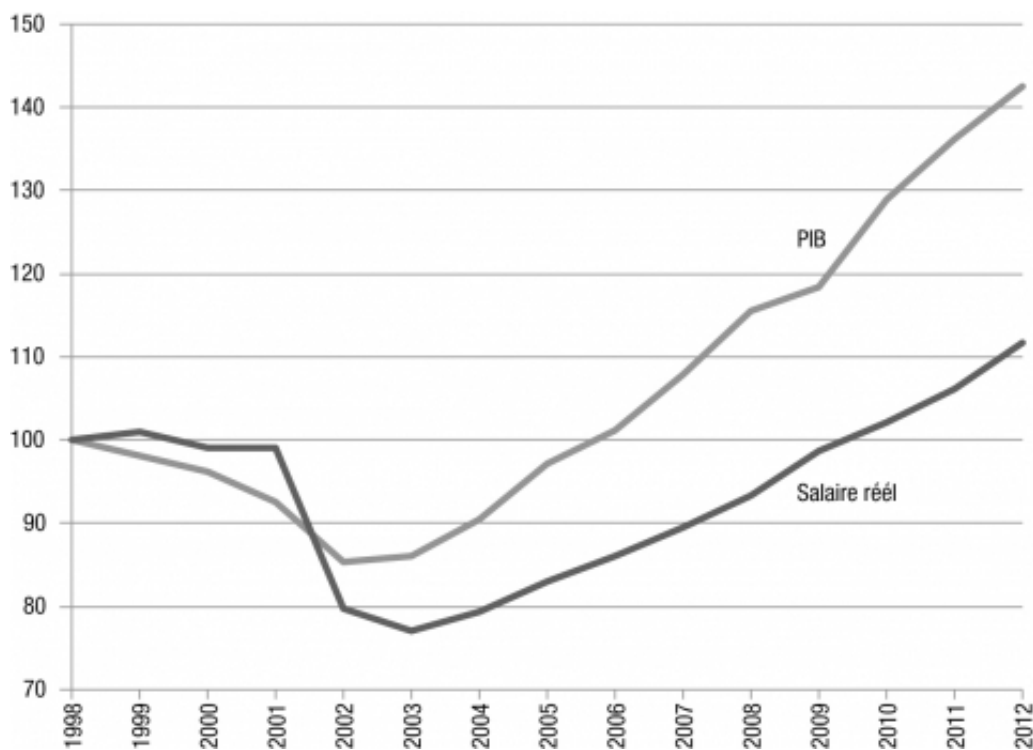
Annexe

GRAPHIQUE 1 : ÉVOLUTION DU TAUX DE CHÔMAGE ET D'EMPLOI



Source : élaboration personnelle basée sur les résultats de l'Institut national de statistiques (*Instituto Nacional de Estadística / INE*).

GRAPHIQUE 2 : ÉVOLUTION DU PIB ET DU SALAIRE RÉEL



Source : élaboration personnelle basée sur les résultats de l'Institut national de statistiques (*Instituto Nacional de Estadística / INE*).

Notes

1 Les conseils de salaires ont été créés par la loi 10.449 de l'année 1943.

2 En 1985, au lendemain de la dictature militaire qui a frappé l'Uruguay comme tant d'autres pays d'Amérique latine, par le biais du décret 178/85, le pouvoir exécutif convoque des conseils de salaires en créant 48 groupes d'activités. Avec l'évolution des négociations, ces derniers génèrent, à leur tour, des sous-groupes qui enrichissent les unités de négociations collectives. En 2005, en vertu des décrets 138/05 et 139/05, les conseils sont à nouveau convoqués.

3 L'article 1 de la loi en question précise que : « La création de Conseils de salaires aura pour objectif de fixer le montant minimum des salaires que doivent percevoir les travailleurs, employés, ouvriers du commerce, de l'industrie, des bureaux et cabinets privés, ainsi que ceux des services publics non gérés par l'État. » L'article 6 ajoute : « Le pouvoir exécutif classera en différents groupes les activités énumérées dans l'article

précédent. Chacun de ces groupes sera régi par un Conseil de salaires constitué, d'une part, de sept membres : trois désignés par le Pouvoir exécutif en Conseil des ministres, deux par le patronat et deux par les ouvriers et, d'autre part, d'un nombre égal de suppléants. » L'article 9 établit que « Chaque Conseil de salaires élaborera pour son groupe une classification des travailleurs par profession et catégorie, laquelle servira de base pour définir les salaires minimum ». Puis, en Conseil des ministres, le pouvoir exécutif devra vérifier que le montant décidé pour les salaires minimums n'est pas trop bas car il ne s'agit pas seulement de respecter un seuil minimum, sinon de faire en sorte que celui-ci soit objectivement acceptable. Si ce n'était pas le cas, le conseil ajusterait sa résolution. Le pouvoir exécutif devra être en mesure d'établir un salaire minimum. L'article 15 ajoute qu' : « en Conseil des ministres, le pouvoir exécutif trouvera un accord concernant le salaire minimum s'il s'avérait qu'il jugeait trop bas le montant de ce dernier. Si dans un tel cas le conseil ne rectifiait pas convenablement sa résolution, il reviendrait au pouvoir exécutif de se charger d'établir un salaire minimum ».

4 L'État, commanditaire de travaux publics et de logements, est le client le plus important du secteur de la construction. La banque *Banco Hipotecario del Uruguay* lui facilite les crédits nécessaires à ces financements.

5 Le gouvernement souhaitait opérer une modification radicale dans les relations de pouvoir entre les différents acteurs impliqués. Ces modifications devaient permettre de transcender les conflits habituels entre les organisations syndicales et le patronat relatives aux augmentations de salaires (politique de redistribution) ou aux conditions de travail.

6 Voir en annexe les graphiques concernant les principaux indicateurs du marché du travail pendant cette période.

7 Dans le secteur domestique, particulièrement entre 2006 et 2012, le salaire minimum a augmenté de 300 %. Les informations proviennent de l'Observatoire du marché du travail du ministère du Travail et de la sécurité sociale (*Observatorio del Mercado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*) http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&view=article&id=1163&Itemid=100009 [en ligne], consulté le 1^{er} septembre 2014.

8 Depuis 2006, le taux de chômage enregistre une tendance à la baisse et se situe en 2012 à un niveau minimum historique. En décembre 2012, il était de 5,54 %, alors que la moyenne de l'année se situait à 6 %. De son côté, l'évolution du taux d'emploi a montré un comportement opposé en passant de 54 % pour la population économiquement active en 2006 à 62 % en décembre 2012. La moyenne du taux d'emploi s'est élevée à 60 % en 2012.

9 Dans certains secteurs, le taux de travail formel a même augmenté de manière substantielle. L'exemple du travail domestique est parlant : avant les réformes entreprises par le gouvernement, 90 % du travail domestique était informel, ce chiffre tourne aujourd'hui autour de 50 %.

10 L'ampleur des conflits de travail est mesurée par le nombre de grèves et d'occupations des lieux de travail.

11 Cependant, cette participation peut varier au gré des cycles de travail, des votes du budget public relatifs aux travailleurs d'État, des accords collectifs relatifs aux travailleurs du privé, en cas de baisse des salaires nets plus importante que prévue, en cas de désaccords sur les salaires entre différentes catégories de travailleurs d'une même entreprise.

12 À l'issue d'un long processus d'unification, l'Union nationale des travailleurs (*Convención Nacional de Trabajadores*) a été créée en octobre 1966. Elle existe encore de nos jours, bien qu'elle ait connu des cycles de politique anti-démocratique et une dictature militaire (1973-1985) qui ont tenté de la déstructurer. Son texte fondateur souligne que « La Convention nationale des travailleurs, CNT, est l'expression d'une unité combative, d'une indépendance de classe et d'un caractère de solidarité profonde. Forte d'une expérience de près de 100 ans de lutte organisée de notre classe, elle s'est forgée dans la meilleure tradition historique de notre peuple [...]). La CNT s'efforce de réunir en son sein toutes les organisations syndicales du pays et tous les travailleurs, quelle que soit leur opinion idéologique, politique ou religieuse ». Le texte ajoute que la CNT « constitue la représentation syndicale la plus aboutie pour unir les travailleurs et encourager la lutte de leurs intérêts tant immédiats qu'historiques ». L'Intersyndicale plénière des travailleurs (*Plenario Intersindical de Trabajadores*) a été constituée quant à lui en 1982 à la fin du régime militaire. Les deux organisations se sont rassemblées en 1984 sous le nom de *Plenario Intersindical de Trabajadores – Convención Nacional de Trabajadores* (PIT-CNT) qui est par conséquent la seule confédération syndicale uruguayenne.

13 Il est difficile de quantifier le nombre de personnes syndiquées au PIT-CNT. Peu de syndicats fournissent des statistiques à jour concernant le nombre de leurs membres et leurs profils (âge, sexe, localisation, etc.) Le nombre de syndiqués peut être estimé par

rapport au nombre de délégués lors des congrès du PIT-CNT. Comme nous l'avons signalé plus haut, les statuts des syndicats indiquent qu'il faut un délégué pour 200 personnes ou pour une fraction supérieure à 100 cotisants (c'est-à-dire les personnes qui paient une cotisation à un syndicat et au PIT-CNT). Mais ce chiffre sous-estime le nombre d'affiliés pour deux raisons. D'une part, beaucoup de syndicalistes même très actifs ne cotisent pas. D'autre part, pour diverses raisons, malgré un nombre élevé de syndiqués, certains syndicats préfèrent ne pas tous les déclarer à la confédération.

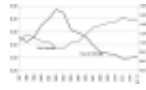
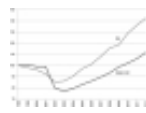
14 D'après les informations du ministère du Travail, plusieurs indicateurs montrent que, dès leur mise en place, les conseils de salaires ont produit des résultats encourageants : « en terme de participation (plus de 1 500 représentants des travailleurs et des employeurs issus de 20 groupes et de plus de 200 sous-groupes, parmi lesquels des travailleurs de tout le secteur agricole), d'accords salariaux concrets (environ 400) et de solidité des réformes (90 % des accords des deux sessions concernent des accords entre employeurs et employés). De leur côté, les conseils de salaires ont su modérer des relations potentiellement conflictuelles sans affaiblir la compétitivité des entreprises et en permettant la création d'environ 170 000 nouveaux emplois au cours des trois années 2005, 2006 et 2007 ». Ce consensus ne doit cependant pas être lu comme une réalisation de pactes tripartites caractéristiques des modèles néo-corporatifs (concertation) comme le signale Senatore.

15 Historiquement, ce mouvement syndical est fondé sur une base sociale principalement constituée d'immigrés parmi lesquels des anarchistes, des communistes et des socialistes. De telle sorte que, pour conquérir ses objectifs, ce syndicalisme qui occupe un rôle central dans les relations de travail adopte un positionnement politique et inscrit son action au niveau législatif. Il atteint ainsi un degré élevé de perfectionnement des techniques lobbyistes. Plus qu'un syndicalisme d'influence accaparé par les relations de travail dans les entreprises, il s'auto-définit comme syndicalisme de classe, très imprégné de la lutte des classes, se considère et agit comme une force politique qui s'attache à définir les politiques de l'État. Ainsi, pendant longtemps, plus encore que le patronat, son interlocuteur et opposant dans l'arène politique a été l'État.

16 Comme nous l'avons dit plus haut, le gouvernement a mis ces revendications en œuvre (plus de soixante au cours des deux mandats). Elles concernent le genre, les conditions de travail, la journée de travail, le harcèlement sexuel, l'emploi des jeunes, les travailleurs handicapés. Elle a également renforcé le ministère du Travail d'un point de vue institutionnel et engagé sa restructuration en créant l'Institut national de formation professionnelle (INEFOP) de formation tripartite.

17 Malgré le climat de convergence idéologique au sein de la confédération syndicale, des conflits surgissent par exemple dans l'éducation, la production de gaz naturel, ou l'industrie de la construction et se positionnent ouvertement en opposition avec l'État.

Table des illustrations

	<p>Titre GRAPHIQUE 1 : ÉVOLUTION DU TAUX DE CHÔMAGE ET D'EMPLOI</p> <p>Crédits Source : élaboration personnelle basée sur les résultats de l'Institut national de statistiques (<i>Instituto Nacional de Estadística / INE</i>).</p> <p>URL http://cal.revues.org/docannexe/image/3422/img-1.jpg</p> <p>Fichier image/jpeg, 200k</p>
	<p>Titre GRAPHIQUE 2 : ÉVOLUTION DU PIB ET DU SALAIRE RÉEL</p> <p>Crédits Source : élaboration personnelle basée sur les résultats de l'Institut national de statistiques (<i>Instituto Nacional de Estadística / INE</i>).</p> <p>URL http://cal.revues.org/docannexe/image/3422/img-2.jpg</p> <p>Fichier image/jpeg, 173k</p>

Pour citer cet article

Référence papier

Mariela Quiñones et Marcos Supervielle, « Nouveau syndicalisme, nouveaux syndicalistes », *Cahiers des Amériques latines*, 77 | 2014, 143-157.

Référence électronique

Mariela Quiñones et Marcos Supervielle, « Nouveau syndicalisme, nouveaux syndicalistes », *Cahiers des Amériques latines* [En ligne], 77 | 2014, mis en ligne le 20 octobre 2014, consulté le 26 août 2015. URL : <http://cal.revues.org/3422> ; DOI : 10.4000/cal.3422

Auteurs

Mariela Quiñones

Faculté de sciences sociales, université de la République, Uruguay.

mariela.quinones@cienciassociales.edu.uy

Mariela Quiñones est sociologue. Docteure en sociologie de l'université de la République (UDELAR). Elle est professeur de sociologie du travail au Département de sociologie de la Faculté de sciences sociales de l'UDELAR. Elle est chercheuse du *Sistema Nacional de Investigadores* (SNI).

Marcos Supervielle

Faculté de sciences sociales, université de la République, Uruguay.

marcos.supervielle@cienciassociales.edu.uy

Marcos Supervielle est professeur de sociologie du travail au Département de sociologie de la Faculté de sciences sociales de l'université de la République (UDELAR). Il est docteur en sociologie de l'Université Vincennes-Saint Denis, Paris-8. Auteur de nombreux ouvrages et articles en anglais, français, espagnol et portugais il est reconnu comme l'un des principaux spécialistes dans le monde du travail et du syndicalisme en Amérique latine. Il a dirigé la *Revista latinoamericana de estudios del trabajo*.

Droits d'auteur

© Cahiers des Amériques latines