IRES
Institut de Recherches Economiques et Sociales

Chronique Internationale

N° 26 - Janvier 1994

Algérie	L'évolution récente du mouvement syndical en Algérie	28
Allemagne	L'emploi d'abord : la semaine de 4 jours chez Volkswagen	12
Etats-Unis	Une nouvelle mesure du chômage	9
Europe	Comment créer des emplois en Europe : à propos du Livre blanc	3
Italie	La réforme du système de représentation des salariés dans les établissements	22
Pays-Bas	Budget 1994 : dépenser moins, mais dépenser mieux pour l'emploi et la protection sociale ?	15
	Un « cours nouveau » pour les négociations collectives	20

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

EMPLOI-CHOMAGE

Europe. Comment créer des emplois en Europe : à propos du Livre blanc 3

Etats-Unis. Une nouvelle mesure du chômage 9

Allemagne. L'emploi d'abord : la semaine de 4 jours chez Volkswagen 12

Pays-Bas. Budget 1994 : dépenser moins, mais dépenser mieux pour l'emploi et la protection sociale ? 15

NEGOCIATIONS COLLECTIVES

Pays-Bas. Un « cours nouveau » pour les négociations collectives 20

RELATIONS PROFESSIONNELLES

Italie. La réforme du système de représentation des salariés dans les établissements 22

VIE SYNDICALE

Algérie. L'évolution récente du mouvement syndical en Algérie 28

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), Liêm HOANG-NGOC (Suède), 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) – **Documentation** Ginette AUFFRAY, Brigitte MAUREL – **Secrétariat technique** Sylviane LEGRAND

© IRES, Paris 1994
Maquette IRES – Fabrication JCB – Ivry sur Seine
Dépot légal : Janvier 1994 – N° ISSN 1145 - 1408
Prix au numéro : 57 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.

Europe

Comment créer des emplois en Europe : à propos du Livre blanc

Une note de la Commission des Communautés européennes du 11 octobre dernier donne sans doute la clé du Livre blanc récemment publié. Elle relève l'inquiétude partagée par tous les Etats membres de voir associés dans l'opinion « l'intégration européenne et les programmes de convergence d'un côté, et la récession actuelle de l'autre. »

Le Livre blanc revêt donc une importance particulière. Cette chronique en propose une grille de lecture à partir d'un exercice de comparaison avec d'autres contributions récentes. Ces dernières émanent de l'équipe du modèle MIMOSA, d'un groupe d'économistes coordonné par Jacques Drèze et Edmond Malinvaud, et de la Table ronde européenne, organisme qui regroupe les PDG des principaux groupes industriels européens.

Un bilan des années quatre-vingt

Le Livre blanc est bien obligé de revenir sur les espoirs suscités par l'Acte unique et la constitution du Grand marché. « Cet objectif n'était pas un mirage ». Cependant, les exemples donnés pour illustrer ses effets positifs se réfèrent tous à la période antérieure, et plus précisément encore à la phase ascendante du cycle, entre 1986 et 1990, qui a effectivement donné lieu à de nombreuses créations d'emplois et à une vive reprise de l'investissement. Mais à moyen terme, le bilan est moins convaincant (voir tableau 1). Il est donc difficile de soutenir, à propos des années 86-90, que l'on a « récolté les fruits du réajustement structurel », car ces fruits sont bien peu « structurels » et n'ont pas résisté à une mauvaise conjoncture. Si huit millions d'emplois ont été effectivement créés entre 1986 et 1990, trois millions et demi ont été détruits depuis, de telle sorte que le nombre de chômeurs est aujourd'hui, avec plus de 16 millions, supérieur à ce qu'il était en 1986, le taux de chômage ayant à nouveau dépassé les 11 %.

Tableau 1. Emploi et chômage dans la CEE

	1986	1990	1993
Emploi (millions)	125,9	133,9	130,4
Chômeurs (millions)	15,8	12,8	16,2
Taux de chômage (%)	11,2	8,7	11,3

Source : OCDE.

Cette résistance du chômage appelle des explications qui sont « maintenant bien connues » selon le Livre blanc. Le chômage structurel est expliqué par quatre causes principales : une insertion dans la division du travail qui a négligé les marchés d'avenir ; le coût relatif élevé du travail peu qualifié ; le vieillissement des systèmes d'emploi ; « enfin et surtout » la concurrence « à des coûts défiant toute concurrence » de nouveaux pays en cours d'industrialisation. A ces causes structurelles s'ajoute le décalage entre « la vitesse du progrès technique » et la faculté « d'anticiper les nouveaux besoins individuels », qui explique la montée d'un « chômage technologique ».

Mais si le Livre blanc s'était voulu le simple reflet des opinions des Etats membres, il aurait pris une tournure encore plus libérale. Les dites opinions, brièvement résumées dans le Livre blanc, font en effet apparaître un large accord autour d'un diagnostic qui, en insistant sur les « déséquilibres fondamentaux qui ont abouti à un cercle vicieux », reprend à son compte les thèmes libéraux classiques : « les niveaux actuels de dépenses publiques, en particulier dans le domaine social, sont devenus insoutenables ; ils ont absorbé des ressources qui auraient pu être consacrées à des investissements productifs (...). L'augmentation constante du coût du travail (...) a fait obstacle à la création d'emplois ». Il s'agit donc de rétablir un « cadre macroéconomique stable ».

Le Livre blanc rejette cependant les remèdes miracles : « ni le protectionnisme (...), ni la fuite économique en avant (...), ni la baisse généralisée des durées du travail, ni le partage du travail (...), ni

la diminution drastique des salaires, ni des coupes sombres dans la protection sociale pour nous aligner sur nos concurrents des pays en voie de développement » ne représentent des solutions viables. En même temps, il se fixe comme objectif de faire reculer le chômage en Europe. La question est donc de savoir comment.

Objectif 15 millions d'emplois d'ici à l'an 2000

Les projections du Livre blanc livrent d'importants enseignements quant à ce que l'on pourrait appeler l'arithmétique de l'emploi et du chômage. Un premier calibrage a pu être effectué à partir de la proposition du Livre blanc selon laquelle il faut créer cinq millions d'emplois d'ici à l'an 2000, pour stabiliser le taux de chômage actuel. Compte tenu de cette hypothèse implicite sur la population active, on peut alors calculer un taux de croissance de l'emploi et en déduire l'évolution du taux de chômage en 2000. Cet exercice est assez fruste, notamment parce qu'il néglige les effets de flexion, autrement dit la sensibilité de la population active à l'état du marché du travail. Par ailleurs, il est difficile, et on y reviendra, d'associer à une projection sur l'emploi une projection cohérente sur le PIB. On ne le fait ici qu'à titre indicatif – et en s'écartant sur ce point des hypothèses du Livre blanc – en utilisant une productivité tendancielle d'un peu moins de 2 % par an qui devrait être modulée en fonction de la croissance. Pour 1994 et 1995, on a par ailleurs utilisé les toutes dernières prévisions publiées dans les Perspectives économiques de l'OCDE de décembre 1993 (voir tableau 2). Les principaux résultats de l'exercice peuvent alors être énoncés comme suit :

– Dans le cas d'une absence de créations d'emploi – qui correspond à une croissance médiocre de l'ordre de 1,8 % – le taux de chômage dépasserait 14 % en l'an 2000, et le nombre de chômeurs atteindrait 21 millions pour l'ensemble de la Communauté.

– Si le taux de l'emploi enregistrait, entre 1995 et 2000, le même taux de croissance que sur la période 1980-1991 (soit environ 0,5 % par an), cela aboutirait en 2000 à un taux de chômage de 11,8 % à peu près inchangé par rapport à ce que l'OCDE prévoit pour la fin de 1994. Il faut donc une progression de l'emploi d'au moins 1 % pour aboutir à une baisse significative du taux de chômage.

– Avec l'hypothèse plus optimiste du Livre blanc (+2 % d'emplois par an), on obtient 144 millions d'emplois en l'an 2000, soit environ 15 millions de plus qu'aujourd'hui, et le taux de chômage baisse très significativement à un niveau de 5 % de la population active.

– Des taux de chômage analogues à ceux qui prévalaient avant 1973 ne pourraient être atteints qu'avec une croissance de l'emploi de 2,5 % l'an, qui est associée dans nos calculs à des taux de croissance de l'ordre de 4,5 %.

Tableau 2. Simulation à horizon 2000 en fonction du taux de croissance de l'emploi

TxN	0,0	0,5	1,0	1,5	2,0	2,5
TxPOP	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
TxPROD	1,8	1,8	1,8	1,9	1,9	1,9
TxPIB	1,8	2,3	2,8	3,4	3,9	4,5
N	130,4	133,7	137,1	140,5	144,0	147,6
CHO	21,2	17,9	14,5	11,1	7,6	4,1
TCHO	14,0	11,8	9,6	7,3	5,0	2,7

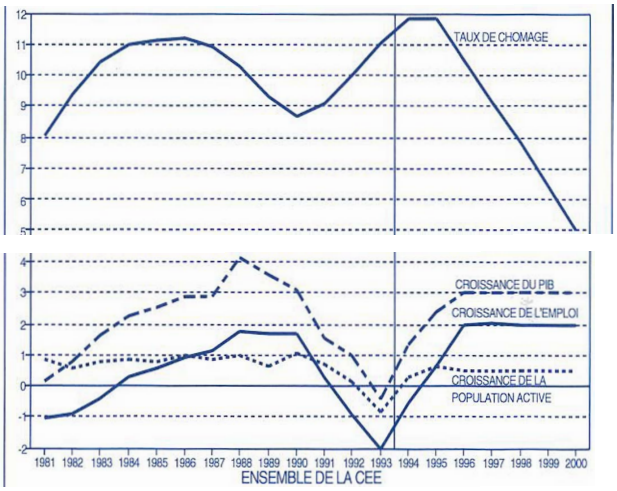
Taux de croissance annuels moyens 1995-2000, en % :
TxN Emploi TxPROD Productivité
TxPOP Population active TxPIB PIB
Niveaux atteints en 2000 :
N Emploi en millions
CHO Nombre de chômeurs en millions
TCHO Taux de chômage en %

Ces simulations ont l'intérêt de fournir un ordre de grandeur des transformations à accomplir au niveau européen. L'hypothèse de croissance de la population active est plutôt favorable puisqu'elle implique une croissance ralentie par rapport à la moyenne des années quatre-vingt, et, il faut le répéter, insensible à la reprise de l'emploi. La croissance de l'emploi de 2 % que le Livre blanc se donne comme objectif apparaît ambitieuse par rapport aux performances enregistrées au cours des années quatre-vingt puisque ce rythme n'a pas été atteint, même pendant les années 1986-90 correspondant à la phase ascendante du cycle (voir graphique 1). Mais en même temps, elle ne paraît pas absolument hors de portée. Il convient cependant de voir quelles modalités permettent d'envisager les nécessaires inflexions par rapport aux tendances de la décennie passée.

Une plus grande « intensité en emploi » de la croissance

Le Livre blanc pose le problème en examinant les rapports possibles entre croissance et emploi. Il utilise pour ce faire la notion d'intensité d'emploi de la croissance, qui n'est autre que l'inverse de la productivité. Le modèle américain est rejeté au profit d'une croissance plus forte associée à une intensité d'emploi plus élevée que dans le passé. En d'autres termes, il faut réussir à obtenir 2 % d'emploi avec une croissance de 3 % et c'est sans doute le point essentiel du projet avancé par le Livre blanc.

GRAPHIQUE 1
LES HYPOTHESES DU LIVRE BLANC



Pour arriver à une telle configuration, la Commission évoque « trois éléments inséparables » qui sont : la mise en place d'un cadre macro-économique qui soutienne les forces du marché ; des actions structurelles destinées à accroître la compétitivité enfin des politiques actives visant à faciliter l'embauche et « accroître ainsi l'intensité d'emploi de la croissance ». Ces recommandations sont trop floues pour emporter entièrement la conviction, d'autant plus que le cadre macro-économique décrit par le Livre blanc n'est pas d'une cohérence achevée. Deux contradictions doivent être soulignées qui concernent la question des débouchés et celle de la compétitivité.

La nécessité d'augmenter la rentabilité de l'investissement est clairement affirmée. On peut discuter pour savoir si c'est vraiment une rentabilité insuffisante qui bride l'investissement, plutôt que le freinage de la demande. Quoi qu'il en soit, le Livre blanc pense que pour atteindre cet objectif, une progression du salaire réel inférieure d'un point à celle de la productivité « pourrait constituer une règle empirique acceptable ». Comme la productivité est égale à l'inverse de l'intensité en emploi de la croissance et qu'elle est de l'ordre de 1 %, cela implique une progression nulle du salaire réel. Avec une croissance de l'emploi de 2 %, cela représente une rupture très nette avec un mode de formation des salaires qui obéit jusqu'ici à la logique de la fameuse « courbe de Phillips » : toute reprise de l'emploi s'accompagne de gains salariaux. Même si l'on admet ce tournant, le revenu salarial des ménages augmente en fonction des emplois créés, donc de 2 %. Et la croissance est de 3 %. Comment durablement combler cet écart ? Pourquoi le taux d'investissement passerait-il à la vitesse supérieure si l'ensemble de la demande salariale européenne n'augmente que de 2 % ? Compter sur la seule rentabilité revient à reproduire l'erreur de perspective qui a empêché de voir venir le retournement violent de l'investissement au début des années quatre-vingt-dix.

Le Livre blanc n'apporte à cette question qu'une réponse qui passe par des réformes « visant à dissocier les différentes fonctions des autorités publiques en ce qui concerne la fourniture de ces services, en tant qu'entités chargées de la production, de l'achat et de la réglementation, dans des secteurs tels que la santé publique et les télécommunications ». Ces réformes « devraient permettre de mieux répondre aux besoins des utilisateurs en réduisant le coût budgétaire de ces services et en développant les débouchés potentiels ». Il s'agit donc, semble-t-il, de soumettre la santé publique et les télécommunications aux « forces du marché ». Mais on ne voit pas très bien comment un tel processus de privatisation pourrait en soi fournir à la Communauté « un cadre adéquat pour la création de débouchés ».

Le second obstacle concerne l'impératif de compétitivité : comment concilier une moindre croissance de la productivité et une amélioration de la compétitivité ? Le Livre blanc met lui-même le doigt sur cette difficulté quand il est écrit (p.133) : « le revenu tiré des gains de productivité dans la production des biens ne sera pas suffisamment élevé pour financer la création d'emplois dans le reste de l'économie. Tout nouveau gain devra désormais résulter d'une meilleure productivité dans le secteur des services lui-même. »

Le recours au temps partiel comme instrument de cohérence

La difficulté majeure est donc de créer 2 % d'emplois avec 3 % de croissance. Jusque-là, les experts européens pensaient que c'était impossible. Dans le rapport économique de la CEE pour 1993, on pouvait par exemple lire ceci : « Les estimations de la croissance potentielle sont toujours difficiles à réaliser, mais il semble clair que sans une inflexion significative par rapport aux tendances récentes, on ne peut espérer mieux pour l'économie de la Communauté qu'un retour graduel à des taux de croissance compris entre 2 et 2,5 %. Ce serait tout juste suffisant pour stabiliser le chômage et ne permettrait pas d'envisager une perspective de réduction significative à moyen terme ; même si en 1995-96 la croissance devait retrouver des taux voisins de 3 %, comme l'indiquent différentes projections de moyen terme, le chômage continuerait à avoisiner les 10 ou 11 % » (cité par Drèze-Malinvaud).

Cette véritable quadrature du cercle se réalise sans doute ailleurs. Certes, le Livre blanc procède par dénégation en affirmant que l'orientation proposée « implique des changements importants, mais pas une déréglementation pure et simple des marchés du travail en Europe ». Mais une lecture approfondie permet de dessiner au moins en creux une réponse plus globale, qui met en jeu la durée du travail. Le Livre blanc analyse la contribution de la réduction de la durée du travail aux créations d'emploi au cours des années quatre-vingt et propose d'avancer dans cette voie, en formulant un premier objectif, qui est « de reconnaître les changements qui sont déjà en cours dans le marché du travail, notamment dans le domaine du travail à temps partiel ou variable et, en tenant compte de ces développements, de parvenir à une distribution plus large des emplois et des revenus. Cela implique une modification continue de la structure et du niveau du temps de travail pour s'adapter aux nouveaux besoins en matière d'organisation du travail et d'emplois ». Il s'agit bien « d'accroître le nombre d'emplois pour des niveaux donnés de production » et le Livre blanc y insiste : « Cela ne peut se faire par une démarche contraignante venant du sommet, visant à introduire une semaine de travail plus courte par la voie législative ».

La variable d'ajustement permettant de créer plus d'emplois avec la même croissance, c'est donc bien la réduction de la durée du travail, mais sous forme d'extension du travail partiel ou « variable ». Sur ce point au moins, le Livre blanc est parfaitement en phase avec les opinions émises par les Etats membres dans leurs contributions au Livre blanc. La note de la Commission en date du 11 octobre en propose la synthèse suivante sous la rubrique « répartition du travail » :

« * réorganisation du temps de travail (Belgique, Allemagne, Espagne, France, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni), c'est-à-dire travail à temps partiel combiné avec une réduction du salaire comme moyen d'éviter les licenciements ou avec flexibilité accrue pour faciliter le plein usage des capacités de production (Belgique), annualisation des heures de travail (Espagne, France) ;

* atténuation des suppléments de coût associés aux emplois temporaires ou à temps partiel (Espagne, Royaume-Uni) ; nécessité d'intégrer le travail à temps partiel dans l'organisation du travail par les firmes (Espagne). »

Drèze-Malinvaud pour la relance européenne

Le texte de Drèze-Malinvaud ne partage pas le postulat du Livre blanc quant à l'intensité en emploi de la croissance et considère qu'il faut viser une croissance de 3,5 %. Le cadre macro-économique proposé n'est pas très différent du Livre blanc. L'accent est mis sur des politiques structurelles de consolidation des budgets, sur la priorité à la formation et à l'éducation, sur la mise en place d'éco-taxes, enfin sur l'exemption de cotisations sociales employeurs à hauteur du salaire minimum. Mais, sur ce dernier point, Drèze et Malinvaud font preuve d'un optimisme modéré : les simulations économétriques d'une baisse du coût du travail doivent être considérées comme « imprécises ». Par conséquent, « il n'y a pas de miracle à attendre » même si, à moyen terme, on peut discerner des gains en emploi « appréciables ».

Le point central de l'argumentation est cependant ailleurs. Dans la mesure où il faut obtenir 3,5 % de croissance, « le programme d'Edimbourg n'est pas à la hauteur de ce qui est nécessaire ». Les économistes rassemblés autour de Drèze et Malinvaud avancent l'idée d'un programme d'investissement de l'ordre de 250 milliards d'écus (soit environ 8 fois Edimbourg) et proposent de donner la priorité à « des secteurs tels que le logement social, la rénovation urbaine et les transports urbains ».

Quant au bouclage du côté des revenus, les propositions de Drèze-Malinvaud font apparaître d'im-

portantes nuances par rapport au Livre blanc. Leur décompte est le suivant : une croissance de 3 % avec 1 % de créations d'emplois dégage une marge potentielle de 2 % pour les salaires, qu'ils proposent de consacrer entièrement au renforcement des effets d'offre. Mais ils introduisent une autre différence à partir du constat qu'ils dressent des années quatre-vingt « nous reconnaissons que la baisse de la part du travail dans les années quatre-vingt s'est accompagnée d'une augmentation de la part des revenus d'intérêt qui, très souvent, sont soumis à un faible prélèvement fiscal ». Il y a là un danger majeur : « lorsque les revenus d'intérêt supportent une pression fiscale trop faible par rapport aux revenus du travail, cette contradiction avec l'éthique de la répartition devient une source de rupture potentielle du système socio-économique », de telle sorte que les effets positifs de la modération salariale sont menacés. L'une des propositions les plus originales de Drèze-Malinvaud est alors l'institution au niveau européen d'une retenue à la source de 25 % sur les revenus d'intérêt qui serait « la seule voie pour corriger ce déséquilibre ». L'ensemble de ces mesures conduit à « une réallocation de quelques points de PIB, supérieure à ce que l'on envisage d'habitude ».

Investissement et relance

Le Livre blanc se donne comme objectif de faire passer le taux d'investissement de 19 % du PIB à environ 23 ou 24 %. Les chiffrages du patronat sont assez voisins de ceux du Livre blanc, puisqu'ils évaluent à 4 % du PIB (soit 200 milliards d'écus par an) le supplément d'investissement nécessaire au soutien de la croissance.

Mais de quels investissements s'agit-il ? Dans le cas du Livre blanc, l'effort d'investissement porte sur les réseaux trans-européens et l'environnement, pour lesquels sont avancées les estimations suivantes. D'ici à l'an 2000, 250 milliards d'écus seraient investis dans les réseaux de transports, 150 milliards d'écus dans les télécommunications, et 174 milliards d'écus dans les grands projets environnementaux. Le financement de ces projets serait pour l'essentiel assuré « au niveau des Etats membres, soit en faisant appel aux investissements privés (en particulier dans le secteur des télécommunications), soit par des entreprises publiques ». De nouveaux instruments financiers, obligations de l'Union, et obligations convertibles du FEI (Fonds européen d'investissement), seraient créés, mais on resterait « dans le cadre des plafonds d'Edimbourg ». Ce rôle central imparti aux réseaux trans-européens est également une idée-force du rapport de la Table ronde patronale.

Il est difficile de comparer ces propositions avec celles de Drèze-Malinvaud. Dans le cas du Livre blanc, il ne s'agit pas intégralement d'investissements supplémentaires, alors que Drèze-Malinvaud proposent un programme d'investissements nouveaux – par rapport à une évolution spontanée – à hauteur de 250 milliards d'écus. Ces propositions diffèrent également sur deux points essentiels. Pour Drèze-Malinvaud, il s'agit d'investissements ciblés vers des secteurs où les besoins ne sont pas satisfaits, comme le logement social, la rénovation et le transport urbain ; les réseaux trans-européens sont cités, mais avec une réserve quant à leur « valeur sociale ».

Ce choix conduit à une seconde différence quant aux modalités d'incitation qui prennent la forme, chez Drèze-Malinvaud, de subventions à l'emploi : « Le principe des subventions à l'emploi consiste à approuver des projets spécifiques, et à verser une subvention proportionnelle au contenu en travail de ces projets (...) Une telle approche semble nécessaire si l'on souhaite concentrer les subventions sur des projets qui, sinon, n'auraient pas été mis en œuvre, et qui soient porteurs d'un rendement social adéquat ». Ce retour en force de l'idée de planification de l'investissement s'oppose donc assez nettement aux propositions du Livre blanc.

La position patronale

Il n'est pas sans intérêt d'examiner ici les positions patronales exprimées par la *Table ronde des industriels européens*, qui regroupe, sous la présidence de Jérôme Monod, PDG de la Lyonnaise des Eaux-Dumez, les patrons des principaux groupes européens, tels que Gevaert, Unilever, Fiat, Saint-Gobain, Laffarge Coppée, Krupp, Olivetti, Hoffmann-La Roche, Volvo, ICI, Hoechst, Thyssen, Nestlé, Siemens, Daimler-Benz, BSN, BP, Total, Philips, Pirelli, etc. Cet organisme vient de publier en décembre 1993, sous la direction de Floris Maljers, Président d'Unilever, un rapport intitulé *Vaincre la crise* qui constitue une *Charte pour l'avenir industriel de l'Europe*. Dans sa présentation à la presse du Livre blanc le président Delors a fait explicitement référence à ce rapport, et indiqué que les deux approches étaient à ses yeux compatibles (*Financial Times* du 13 décembre 1993).

Le message livré par les industriels peut être synthétisé en quelques points. Tout d'abord, « le retour à une croissance plus rapide et plus soutenue doit être l'objectif primordial de la politique ». Il est possible à deux conditions : que les négociations du GATT aboutissent, et que soit relancé l'investissement. Il s'agit de « renouer avec une croissance durable entraînée par les exportations et l'investissement » et cela passe par la priorité donnée à la compétitivité. « Les coûts de main-d'œuvre sont la cause première du recul de la compétitivité et de la montée du chômage. Il y a du travail, mais pas à n'importe quel prix. » Le langage tenu est donc d'une grande clarté. Il se situe en parfaite cohérence avec la vulgate libérale que les économistes de l'équipe MIMOSA résument ainsi : « Le chômage européen (...) est causé essentiellement par les rigidités du marché du travail en Europe (...) Les salaires sont trop élevés et, en particulier, les charges sociales sont trop fortes (...) La hiérarchie des salaires n'est pas assez ouverte et le travail non qualifié est trop rémunéré : ceci explique que le taux de chômage soit plus fort pour les salariés peu diplômés ou peu qualifiés. Le chômage est trop bien indemnisé ; ceci n'incite pas les chômeurs à rechercher activement un emploi et freine la baisse des salaires en période de récession. Les licenciements sont trop difficiles ; les horaires ne sont pas assez flexibles. Il faut donc déréglementer le marché du travail, supprimer le salaire minimum, réduire les prestations sociales. »

La « compatibilité » d'un tel discours avec celui du Livre blanc est affaire d'appréciation. On peut au moins souligner le rôle crucial accordé au coût du travail et le refus commun d'explorer la voie d'une réduction généralisée de la durée du travail.

Retour au quantifié les simulations du modèle MIMOSA

Devant ces différentes propositions, on peut ressentir le besoin d'un cadrage macro-économique donnant un ordre de grandeur plausible des diverses recommandations mises en avant. C'est ce à quoi s'est essayée l'équipe MIMOSA.

Elle a évidemment commencé par tester les effets d'une baisse des salaires généralisée à l'ensemble de la Communauté européenne. Une telle mesure a des effets contradictoires : gains de compétitivité d'une part, baisse de la demande salariale de l'autre. Mais au total, une réduction des salaires de 2 % conduit à un recul du PIB communautaire de 0,5 % la première année, et de 0,35 % au bout de sept ans. L'inflation ralentit et la balance courante s'améliore mais les créations d'emplois ne sont pas au rendez-vous. Le chômage baisse au Royaume-Uni et augmente en Allemagne et en France. Cette variante permet de mesurer le degré d'intégration européenne : les échanges extra-communautaires ne représentent guère que 10 % du PIB de la CEE ; ils sont à peu près équilibrés et relativement peu sensibles aux effets-prix, de telle sorte que des gains simultanés de compétitivité ne permettent que de faire circuler le chômage d'un pays à l'autre.

Après avoir montré que la tentation protectionniste, testée au moyen d'une variante d'appréciation des monnaies asiatiques, est d'un impact très faible sur le taux de chômage européen (une appréciation de 10 % fait gagner deux à trois dixièmes de points, au détriment des pays d'Asie à bas salaires), reste à présenter une variante de relance. L'équipe MIMOSA ne partage pas l'approche libérale du chômage ; elle pense que « le chômage en Europe est dû essentiellement à des politiques macro-économiques inappropriées. Celles-ci s'expliquent par un manque de coordination qui a amené les autorités à pratiquer des politiques trop restrictives, d'autant plus coûteuses qu'elles furent simultanées : rétablissement de la balance courante ou des soldes publics par des politiques budgétaires d'austérité, désinflation compétitive, pression sur les salaires, taux d'intérêt trop élevés. »

MIMOSA teste alors plusieurs formules de relance : soutien de la demande des ménages, Initiative européenne de croissance, baisse des cotisations employeurs, baisse des taux d'intérêt, dévaluation des monnaies européennes. Une baisse d'un point des cotisations sociales salariés dans tous les pays d'Europe conduit par exemple à moyen terme à un PIB supérieur de 2 %. Ce calibrage permet par comparaison de faire apparaître la timidité de l'Initiative européenne, ce qui confirme l'appréciation portée par Drèze et Malinvaud. L'effet d'une telle relance n'est en effet que de 0,2 % de PIB supplémentaire à moyen terme, soit dix fois moins que la variante précédente. Les effets sur l'emploi en sont évidemment réduits d'autant.

Enfin, l'équipe MIMOSA confirme au niveau européen les résultats déjà établis dans le cas français en matière de durée du travail. Une réduction coordonnée de 10 % de la durée du travail apparaît comme une mesure efficace : à moyen terme, les créations d'emplois vont de 3,3 % en Italie à 9,6 % en France, et le

taux de chômage recule partout, de trois à six points. L'inflation est certes plus élevée (de l'ordre de 1 à 1,5 % par an) et le solde courant communautaire se dégrade de 0,2 % du PIB (surtout en Italie, mais pas en France, ni en Allemagne).

En revanche, le solde public s'améliore de 0,7 % du PIB (nettement plus en France et en Allemagne, mais l'Italie se dégrade), grâce à la relance et aux économies réalisées sur les indemnités-chômage. Ce dernier point est particulièrement important dans la mesure où l'on oppose souvent assainissement budgétaire et relance : dans ce cas de figure, la contradiction n'existe pas au niveau communautaire.

La voie des créations d'emplois

Les enseignements du modèle MIMOSA ne doivent pas être fétichisés, et leurs indications sont d'ordre qualitatif. Mais ces résultats sont néanmoins précieux, dans la mesure où ils fournissent des ordres de grandeur extrêmement discriminants quant à l'impact relatif des différentes mesures. Ces travaux, de même que le texte de Drèze et Malinvaud – qui ne dit par ailleurs pas un mot de la durée du travail – esquissent une voie alternative combinant, à l'échelle européenne, réduction de la durée du travail et relance ciblée. Elle se différencie assez nettement de la tendance dominante à faire de la baisse du coût du travail et de l'extension du travail à temps partiel les seuls instruments disponibles pour faire reculer le chômage en Europe.

Michel HUSSON

Sources

ERT, Table ronde européenne des industriels – *Vaincre la crise*, Bruxelles, décembre 1993.

Commission des Communautés Européennes – *Croissance, compétitivité, emploi. Les défis et les pistes pour entrer dans le XXIème siècle. Livre blanc*, Bulletin des Communautés européennes, supplément 6/93.

Jacques H. Drèze et Edmond Malinvaud, avec Louis Geveers, Alexander Italianer, Olivier Lefebvre, Maurice Marchand, Henri Sneessens, Alfred Steinherr et Paul Champsaur, Jean-Michel Charpin, Jean-Paul Fitoussi, Guy Laroque – *Growth and Employment. The Scope of an European Initiative*, mimeo, juillet 1993.

Equipe MIMOSA – Lutter contre le chômage de masse en Europe, Etude pour la journée de réflexion « Environnement international et emploi » organisée par le CGP et la DARES, 6 octobre 1993.

Etats-Unis
Une nouvelle mesure du chômage

La rénovation de l'instrument de mesure de l'emploi et du chômage aux Etats-Unis fournit une occasion de rappeler avec quelle précision l'organisme compétent, le *Bureau of Labor Statistics* (BLS), s'efforce de mesurer ce dernier phénomène.

Sept définitions du taux de chômage

Entre les titulaires d'emplois stables à plein temps et la population inactive (c'est-à-dire ceux ne recherchant pas un travail rémunéré), il existe une vaste zone de situations intermédiaires au sein de laquelle la délimitation statistique du chômage suppose des conventions inévitablement arbitraires. Le Bureau International du Travail (BIT) a adopté une définition restrictive, la seule utilisée aujourd'hui pour les comparaisons internationales même si ses imperfections sont connues.

Le BLS, depuis 1976 (Shiskin, 1976), propose sept définitions alternatives, allant du plus restrictif au plus large, qui permettent de mieux repérer les différentes dimensions du phénomène ; elles sont numérotées de U1 à U7 (U pour « unemployment »).

- U1 ne prend en compte que ceux qui sont en chômage que depuis **plus de 15 semaines** (1) ; on peut considérer qu'en-dessous de cette durée le chômage correspond à un délai acceptable de recherche d'emploi.
- U2 porte seulement sur ceux qui ont **perdu leur emploi** (*job losers*) ; il exclut donc ceux qui viennent d'entrer ou de rentrer sur le marché du travail en provenance de la population inactive et ceux qui ont démissionné de leur emploi Ce taux reflète directement l'impact d'une baisse des besoins de main-d'œuvre des entreprises ; il constitue un indicateur sensible à l'état de la conjoncture économique.
- U3 mesure le chômage des **chefs de famille** (*household heads*) ; il isole la fraction du chômage

(1) Nous n'indiquons ici que la définition du numérateur de la fraction qui définit le taux de chômage ; le dénominateur est chaque fois défini pour être cohérent avec le numérateur. Notons que les Etats-Unis mesurent les taux de chômage en référence à la seule population active **civile**. Pour obtenir des taux de chômage usuels, calculés en référence à la population active **totale**, il suffit d'ajouter au dénominateur les effectifs des forces armées.

susceptible d'engendrer les problèmes sociaux les plus aigus.

• U4 s'applique aux seuls chômeurs recherchant un emploi à plein temps ; on circonscrit ainsi ceux qui sont le plus fortement intégrés au marché du travail en excluant ceux dont on suppose que la participation est plus occasionnelle ou marginale.

• U5 est le taux de chômage officiel correspondant à la définition du BIT ; il s'applique à la population de 16 ans ou plus. Pour être classé comme chômeur, il faut n'avoir eu aucun travail rémunéré (ne serait-ce qu'une heure) au cours de la semaine de référence de l'enquête, être disponible pour un emploi et avoir accompli, au cours des quatre semaines antérieures, des actes de recherche d'emploi.

Le taux de chômage U5 est donc supérieur aux quatre taux définis précédemment ; cependant il ne permet de mesurer qu'en partie la sous-utilisation des ressources de travail disponibles. Pour en tenir compte, deux définitions plus larges sont adoptées.

• U6 mesure le pourcentage de force de travail inutilisée ; pour cela on ajoute aux chômeurs cherchant du travail à plein temps la moitié des chômeurs cherchant du travail à temps partiel et la moitié des titulaires d'emplois à temps partiel cherchant un emploi à plein temps (1). On obtient ainsi, en équivalent plein temps, le pourcentage de la force de travail qu'il serait immédiatement possible de mobiliser.

• U7 est calculé en ajoutant à U6 la catégorie des « travailleurs découragés » ; il s'agit de ceux qui souhaitent travailler mais qui ne cherchent pas activement un emploi parce qu'ils ne pensent pas pouvoir en obtenir.

De manière résumée, on peut dire que les premiers indicateurs visent à repérer des formes de chômage qui reflètent une exclusion durable de la force de travail ou frappent des catégories qui sont fortement liées à l'emploi. Les deux derniers mesurent la réserve potentielle de force de travail que l'économie pourrait utiliser si l'offre d'emplois était suffisante.

L'intérêt pour les comparaisons internationales

Le BLS a entrepris de recalculer selon ses propres définitions les taux de chômage des neuf principaux pays de l'OCDE (Sorrentino, 1993).

Deux modifications ont été introduites dans la définition des taux :

– pour des raisons de comparaison internationale, U1 est élargi aux chômeurs de plus de 13 semaines (ou trois mois) ;
– la difficulté d'identifier le « chef de famille » lorsque les deux conjoints travaillent a conduit à redéfinir U3 comme le taux de chômage des adultes (25 ans et plus).

Les résultats obtenus pour 1989, malgré leur caractère ponctuel (2), sont riches d'enseignements. Nous n'en soulignerons que certains aspects (voir graphique) :

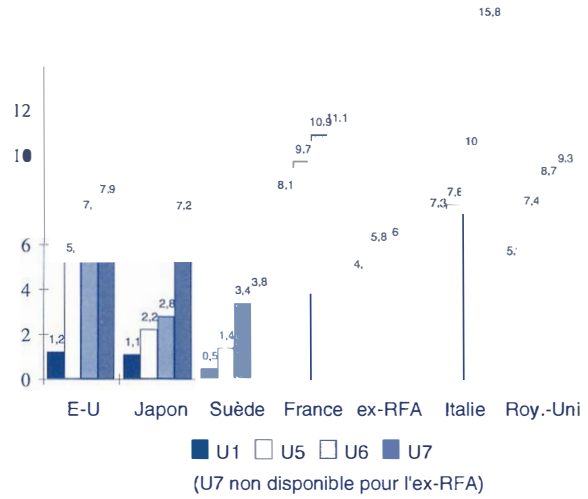
– le chômage relativement long (U1) est un phénomène spécifique aux pays de la Communauté Européenne ; l'écart serait encore plus marqué si on comparait le chômage de plus de 6 mois ou de plus de un an ;
– le taux de chômage des adultes (U3), non figuré sur le graphique, est partout nettement inférieur au taux de chômage global sauf en Allemagne où il est égal ; ceci traduit l'efficacité du système d'apprentissage allemand à l'égard du chômage des jeunes
– la France, et à un moindre degré l'Italie et le Royaume-Uni, sont les seuls pays où le taux de chômage soit inférieur pour ceux qui cherchent un emploi à temps partiel relativement à ceux qui cherchent un emploi à plein temps (U4) ; il est, par contre, plus de six fois supérieur au Japon, spécialement aux dépens des femmes ;
– la prise en compte de ceux qui occupent involontairement ou recherchent un emploi à temps partiel (U6) et, a fortiori, des « travailleurs découragés » (U7) modifie considérablement les écarts entre pays tels qu'ils sont mesurés par les taux de chômage officiels (U5) ; pour la Suède, c'est surtout le temps partiel qui provoque un écart important ; au Japon et en Italie, le

(1) Il s'agit donc d'une approximation reposant sur l'hypothèse que ceux qui cherchent ou occupent un emploi à temps partiel cherchent ou occupent en moyenne un emploi à mi-temps.

(2) L'année 1989 constitue un point bas dans les courbes de chômage après l'expansion économique de la fin des années 1980 et avant que n'éclate l'actuelle récession. L'écart entre les différents taux est fonction de la conjoncture ; il sera donc intéressant de comparer avec des chiffres plus récents. (Pour le Japon, les taux correspondent à l'année 1990).

poids des « travailleurs découragés » est massif ; pour le Japon, c'est un phénomène essentiellement féminin (femmes au foyer officiellement classées comme inactives) ; en ce qui concerne l'Italie, l'interprétation est plus délicate compte-tenu de l'importance de l'économie souterraine.

Comparaison des taux de chômage pour 1989 (en %)
(Japon = 1990)



(U7 non disponible pour l'ex-RFA)

Des problèmes non résolus

Si l'on se situe dans l'optique des ressources de main-d'œuvre sous-utilisées, d'autres phénomènes devraient être mesurés pour lesquels manque une information statistique permettant une comparaison internationale

- les politiques publiques de l'emploi peuvent provoquer le maintien ou le passage dans la population inactive de personnes qui, autrement, seraient présentes sur le marché du travail (prolongation de la scolarité initiale, envoi des chômeurs en formation, cessation anticipée d'activité) ;
- elles peuvent aussi se traduire par la création d'emplois d'intérêt général pour des personnes qui autrement seraient en chômage
- le contrôle des migrations internationales peut permettre d'« exporter » une partie du chômage potentiel ;
- une partie du chômage peut être camouflée lorsque des firmes conservent des travailleurs non-nécessaires, par exemple dans le système dit « de l'emploi à vie » au Japon.

L'intérêt de ces analyses est de confirmer la vanité de la recherche d'un chiffre unique du chômage. Le problème est, d'une part, d'identifier les formes hétérogènes de sous-utilisation des forces de travail potentiellement disponibles, d'autre part, de distinguer entre des modalités, inégalement coûteuses socialement, d'exclusion de l'emploi.

De la définition à la mesure des taux de chômage

Si grand que soit l'intérêt du débat sur les différentes définitions possibles des taux de chômage, il n'a de signification pratique que si l'on dispose d'instruments de mesure cohérents et fiables. Dans tous les pays, l'outil de base est constitué par une enquête périodique (mensuelle, trimestrielle ou annuelle) auprès d'un échantillon représentatif de ménages. Compte-tenu de la difficulté qu'il y a à repérer certains comportements à contenu partiellement subjectif (souhaiter travailler, être à la recherche d'un emploi, temps partiel volontaire ou contraint, etc.), le mode de réalisation des enquêtes, la formulation des questions, la dynamique des rapports enquêteurs-enquêtés risquent d'avoir un effet non-négligeable sur les résultats.

Les Etats-Unis mettent en place en janvier 1994 une nouvelle version de leur enquête mensuelle (*Current Population Survey*) pour laquelle un effort méthodologique considérable a été réalisé dans ce domaine (cf. l'ensemble d'articles publiés par la *Monthly Labor Review*, sept. 1993). Nous ne mentionnerons ici que les modifications qui affectent directement les mesures du chômage présentées plus haut. Quatre sont particulièrement importantes

1. La classification comme chômeur suppose une recherche **active** d'emploi ; ce terme vague est désormais défini de façon stricte avec des questions de contrôle précises : une recherche active est « un effort qui aurait pu déboucher sur une offre d'emploi sans autre action additionnelle de la part du chercheur d'emploi », c'est-à-dire qu'elle doit « mettre directement en contact employeurs et employés potentiels ».

Par exemple, le fait de lire des offres d'emplois dans la presse ou de suivre une formation n'est pas considéré comme une méthode active.

2. Une mesure plus précise est introduite du phénomène typiquement américain du « lay off », sorte de mise à pied temporaire pour cause économique. Si le travailleur en *lay off* s'attend à être rappelé par son entreprise, il est considéré comme provisoirement

chômeur même s'il ne recherche pas activement un emploi.

3. Le phénomène des « travailleurs découragés » (pris en compte par U7) est désormais délimité de manière beaucoup plus restrictive. Sa définition actuelle (personne sans emploi, souhaitant un emploi mais n'en recherchant pas un à cause de la perception qu'il a de l'état du marché du travail) est jugée trop dépendante des déclarations subjectives des enquêtés. Désormais deux critères de contrôle sont ajoutés

- pour qu'il y ait « découragement », il faut qu'il y ait eu préalablement une phase de recherche d'emploi, ce qui sera vérifié sur l'année précédant l'enquête ;
- il faut que le travailleur soit effectivement disponible pour occuper un emploi.

Il est supposé que la nouvelle définition pourra réduire de plus de la moitié le nombre des « travailleurs découragés ».

4. Enfin, en ce qui concerne le travail à temps partiel « involontaire » (qui intervient dans U6), est considéré actuellement comme tel tout temps partiel résultant de causes économiques (pénurie d'emploi à plein temps, réduction de niveau d'activité,...). Désormais, il sera demandé explicitement aux individus s'ils désirent effectivement travailler à plein temps et s'ils sont disponibles pour le faire.

Globalement, le surcroît de précision recherché semble donc devoir aboutir à une mesure plus restrictive des différents indicateurs du chômage. Ceci ne pourra toutefois être vérifié qu'ultérieurement : de juillet 1992 à décembre 1993, un échantillon a été suivi avec le nouveau questionnaire et les nouvelles définitions, en parallèle avec la poursuite de l'enquête traditionnelle. Il sera donc possible d'identifier l'impact des différents changements introduits.

Jacques FREYSSINET

Références :

Moy Joyanna, « An analysis of unemployment and other labor market indicators in 10 countries », *Monthly Labor Review*, april 1988, pp. 39-50.

Moy Joyanne, Sorrentino Constance, « Unemployment labor force trends, and lay off practices in 10 countries », *Monthly Labor Review*, dec. 1981, pp. 3-13.

Shiskin Julius, « Employment and unemployment : the doughnut or the hole ? », *Monthly Labor Review*, feb. 1976, pp. 3-10.

Sorrentino Constance, « International comparisons of unemployment indicators », *Monthly Labor Review*, march 1993, pp. 3-24.

« Overhauling the Current Population Survey », *Monthly Labor Review*, sept. 1993, pp. 3-33.

Allemagne

L'emploi d'abord : la semaine de 4 jours chez Volkswagen

Volkswagen, premier constructeur automobile européen, a signé le 25 novembre 1993 avec le syndicat IG Metall une nouvelle convention collective d'entreprise réduisant la durée du travail des salariés dans les sites allemands à 28,8 heures par semaine à partir du 1er janvier 1994. La convention restera en vigueur pendant deux ans ; elle interdit le recours aux licenciements économiques pendant cette période en même temps qu'elle vient amputer, de façon importante, les salaires de tous les personnels. L'accord est intervenu après quelques semaines de négociations denses, portées par un consensus de principe entre les acteurs sur l'échange emplois – salaires reposant sur des engagements fermes des deux parties.

Fin octobre 1993, la direction de Volkswagen déclare des sureffectifs de 30 000 personnes dans ses six établissements allemands. Par l'effet cumulé de l'effondrement de la demande et de l'amélioration de la productivité, 70 000 salariés suffisent désormais à faire tourner la production ; or les sites allemands en compteront 100 000 quand les 8 000 suppressions de postes d'ores et déjà programmées pour 1994 seront devenues effectives. Ayant largement exploité les voies classiques de la retraite anticipée, du non remplacement des départs et du chômage technique, l'entreprise, connue pour sa politique sociale « d'avant-garde » (envers ses sites allemands), est à la recherche de solutions alternatives aux licenciements économiques. Elle propose alors au syndicat la négociation d'une convention portant sur la réduction – temporaire – de la semaine de travail de 5 à 4 jours accompagnée d'une baisse des coûts salariaux de 20 %.

La proposition qui comporte l'hypothèse d'une garantie de 30 000 emplois est portée par des motivations tant économiques que sociales. Les compléments considérables rajoutés par l'entreprise à l'allocation publique du chômage technique ont rendu ce dernier très coûteux ; des plans sociaux dont la négociation est obligatoire en cas de licenciements économiques, le seraient également. Les établissements Volkswagen sont ensuite des employeurs dominants dans leurs bassins d'emplois ; leur démembrement produirait inévitablement des villes sinistrées. Le siège du groupe se trouve à Wolfsburg, ville moyenne de 130 000 habitants proche de l'ancienne frontière interallemande où Volkswagen emploie 36 000 sala-

riés – 41 % au-delà des exigences productives selon les calculs de rentabilité les plus récents de la direction. Ses contacts étroits avec les responsables politiques (sociaux-démocrates) du Land de Basse-Saxe et les syndicats interdisent à la direction de Volkswagen de mener une politique de la terre brûlée, l'amenant au contraire à insister sur ses responsabilités sociales (1).

IG Metall, sans hésiter, répond favorablement à la proposition de la semaine de quatre jours. Le syndicat reconnaît à la direction de Volkswagen une approche constructive pour sortir de la crise de la production et des débouchés qui privilégie la réorganisation du travail et des structures productives au détriment de l'allègement des effectifs, remède au centre des projets de restructuration menés ailleurs (chez Mercedes en particulier). L'initiative de Volkswagen intervient en plus dans une conjoncture de relations sociales tendues dans laquelle les employeurs (et le gouvernement) reprochent aux syndicats leur rigidité dans la défense des acquis salariaux et prônent l'allongement de la durée de travail pour sauver la compétitivité allemande. La proposition du groupe, et la réponse syndicale, viennent subitement renverser les termes du débat social et ouvrir de nouvelles pistes de réflexion, même si l'on reconnaît généralement le statut « à part » de Volkswagen dans le paysage social allemand.

De l'exceptionnalité de Volkswagen ...

Volkswagen se distingue des autres employeurs allemands tout d'abord par sa non affiliation aux associations patronales. D'autres grands groupes, pourtant minoritaires, se trouvent certes dans la même situation ; mais le refus d'adhésion renvoie dans leur cas à la désapprobation d'une politique contractuelle jugée trop complaisante à l'égard des syndicats (2). Volkswagen par contre mène une politique pro-syndicale appuyée et reconnaît à la représentation des salariés dans l'entreprise un droit de regard important sur la gestion des questions sociales. Les conventions collectives « maison » signées avec le syndicat régional de l'IG Metall (3) suivent de près, en les devançant parfois, les conventions de branche. L'entreprise accorde traditionnellement à ses salariés des avantages sociaux importants inscrits ou non dans les conventions collectives (vacances supplémentaires, 14ème mois de salaire) ; le salaire moyen chez Volkswagen s'élève à 4500 marks (15 300 FF) bruts contre 3500 marks (11 900 FF) dans le secteur de la métallurgie.

La préservation de l'emploi stable via notamment la limitation des possibilités d'accès de l'entreprise aux marchés du travail externes, une gestion de long terme du personnel avec un investissement important dans la formation et la requalification des salariés, le consentement syndical à une gestion flexible des marchés du travail internes et de l'organisation du travail, négociée avec la représentation, sont depuis longtemps les pièces centrales d'un dialogue durable entre la direction et la représentation/le syndicat. Ce type de relations professionnelles a fait ses preuves dans la crise de l'emploi des années 1970 et la mise en œuvre des restructurations technologiques des années 1980 (4).

... à la signature de l'accord sur la semaine de quatre jours

C'est aussi cette logique de l'échange qui préside à l'élaboration du projet de la semaine de quatre jours. L'existence d'avantages matériels substantiels accumulés au fil des ans par les salariés du groupe y aide également. Favorable en principe, dans une phase de désindustrialisation frappant durement le secteur de l'automobile, à la réduction de la durée du travail même au prix de sacrifices salariaux, IG Metall entend néanmoins limiter ces derniers à un niveau matériellement supportable pour les salariés les moins bien rémunérés. Il s'agit de trouver le point de rencontre entre « l'effort de solidarité de tous les salariés » en faveur d'un objectif central, l'emploi, et l'exigence de

(1) Le directeur du personnel a expliqué après la signature de l'accord que ce dernier avait aussi pour objectif de prévenir certains phénomènes « d'explosion sociale ». Des licenciements économiques doivent respecter des critères sociaux de sélection des personnes à licencier ; le cas de Volkswagen aurait ainsi pu être exploité dans un sens xénophobe dans la mesure où les salariés immigrés majoritairement pères de famille auraient gardé leur emploi alors que les jeunes Allemands généralement célibataires - 30 000 des salariés de Volkswagen ont moins de 30 ans - auraient été licenciés.

(2) Aussi Bertelsmann (livre) et IBM Allemagne (métallurgie) sont-ils sortis de leurs associations patronales respectives incriminant notamment les résultats contractuels en matière de réduction de la durée du travail.

(3) L'employeur non affilié à une organisation patronale a comme interlocuteur d'une négociation sur les salaires et sur la durée du travail le syndicat de branche et non pas la représentation élue dans l'entreprise ou l'établissement.

(4) Cf. Wolfgang Streeck. *Kollektive Arbeitsbeziehungen und industrieller Wandel : das Beispiel der Automobilindustrie*. Berlin : Wissenschaftszentrum 1986 ; discussion papers.

prévenir la précarisation des conditions de vie des actifs pourvus d'un emploi. IG Metall tient particulièrement à ce qu'il n'y ait pas d'érosion du salaire mensuel, référence des allocations chômage et de chômage technique.

Par un jeu compliqué de déplacement d'avantages extra-contractuels et d'anticipation d'augmentations salariales particllement préservées, cet objectif est atteint dans la convention collective biennale. Des points d'augmentation et des éléments additionnels du salaire non inscrits dans les conventions collectives disparaissent en échange de la réduction des horaires hebdomadaires ; c'est le prix payé par les salariés de Volkswagen pour le maintien de 30 000 emplois, garanti par l'entreprise jusqu'à fin 1995. Dans la convention, l'entreprise s'engage à ne pas avoir recours à des licenciements économiques pendant la durée de validité du texte. Le temps de travail hebdomadaire est ramené de 36 à 28,8 heures avec une réduction du salaire de 20 %. Si les salariés travaillent quatre jours par semaine, la production, elle, continue de tourner pendant cinq jours. Simultanément, la réduction de la semaine de travail à 35 heures est avancée d'octobre 1995 à janvier 1994. Il n'y a pas pour cela de réduction de salaire, mais les 2,8 % du salaire imputables à cette réduction diminueront d'autant l'augmentation salariale de 3,5 %, inscrite dans la convention collective précédente pour fin 1993. Volkswagen supprime un congé maison de 15 jours accordé par rotation aux salariés travaillant en équipe en sus des six semaines conventionnelles de congés payés. Le versement du quatorzième mois de salaire est réparti sur les douze mois de l'année tout comme celui des deux tiers de la prime de vacances ; les salariés préserveront ainsi leur salaire mensuel net. IG Metall estime à 10,5 % la réduction du revenu annuel des salariés alors que Volkswagen entend réaliser des économies sur les coûts salariaux de 20 % (1,8 à 2,2 milliards de marks en 1994).

Les acteurs sont parvenus à un accord sans solliciter des aides publiques, hypothèse évoquée pendant un moment. La préservation des emplois chez Volkswagen représente une économie substantielle pour l'Office fédéral du Travail qui gère les caisses du chômage et du chômage technique. Mais la « déontologie » de l'autonomie contractuelle au centre du système allemand des négociations collectives interdit en principe aux acteurs sociaux de disposer de ressources qui ne sont pas les leurs, mais celles de l'Etat. IG Metall n'exclut pas cependant de recourir à des aides publiques si d'autres dispositifs de réduction de la durée du travail étaient mobilisés qui notamment devraient impliquer des mesures de qualification Aussi la direction de Volkswagen envisage-t-elle d'utiliser, si la nécessité s'en faisait sentir, deux instruments supplémentaires. L'un consiste dans une réduction du temps de travail annuel pour certains groupes de salariés (jeunes, célibataires) à huit ou neuf mois avec la possibilité de consacrer le temps libre soit aux loisirs, soit à la qualification. L'autre vise à instituer un « pacte des générations » introduisant des journées de travail réduites à 4,5, 5 ou 6 heures pour les jeunes ainsi que pour les salariés à la fin de leur vie professionnelle.

Réduction de la durée du travail et compensation salariale

D'autres entreprises de l'automobile n'ont pas pour l'instant voulu suivre l'exemple de Volkswagen et utiliser l'instrument de la réduction du temps de travail pour alléger les coûts salariaux. Opel a signé en novembre 1993 avec le conseil d'entreprise un accord « sur la préservation des sites » qui prévoit une progression des salaires dans l'entreprise moindre que celle de la branche : entre 1994 et 1997, les salariés ne toucheront intégralement que 2 % des augmentations négociées dans la métallurgie ; tout point d'augmentation conventionnelle dépassant ce plafond sera imputé à des parts de salaire extra-tarifaires (c'est-à-dire négociées dans le passé sur une base volontaire par la direction et le conseil d'entreprise) qui sont donc susceptible de rétrécir. La prime de Noël qui chez Opel s'élève à 100 % d'un salaire mensuel est amputée de sa partie non conventionnelle (-30 %) mais sera intégralement versée ultérieurement si, d'une part, les mesures d'austérité s'avèrent efficaces et si, d'autre part, le taux d'absentéisme est inférieur à 7 % en moyenne annuelle dans le groupe. En même temps, l'entreprise renonce à la sous-traitance de parties de la production pendant une durée de trois ans.

Le groupe Mercedes connu pour une politique offensive de suppression des emplois (plusieurs dizaines de milliers d'emplois ont été détruits au cours des dernières années dans les sites allemands) s'est lui aussi mis d'accord en décembre avec la représentation des salariés pour freiner la progression salariale. Un point des augmentations salariales de branche à venir sera imputé, pendant deux ans, à la partie extra-conventionnelle du salaire.

S'il reste isolé quant aux termes de l'échange (réduction salariale contre durée de travail plus courte), l'accord Volkswagen représente néanmoins une référence importante dans le débat actuel. Il prend de

court deux types d'arguments, l'un avancé par les employeurs et qui consiste à nier les incidences positives sur l'emploi de la réduction du temps de travail, l'autre, syndical, qui lie la réduction du temps de travail à la compensation salariale « intégrale » (1). En consentant explicitement à des sacrifices salariaux, l'IG Metall signale deux choses : d'une part, que la progression du chômage et les phénomènes d'exclusion et de risques de rupture sociale sont suffisamment alarmants pour que le syndicat revendique un rôle actif dans l'organisation de la solidarité et du partage entre les salariés ; d'autre part, que les sacrifices ne se justifient qu'en présence d'engagements fermes de l'autre partie, l'objectif du maintien (pour le moins) du salaire réel restant par ailleurs central dans la stratégie syndicale. Contrairement à des débats antérieurs sur des échanges entre salaire et temps de travail (2), l'accord Volkswagen porte en effet sur la préservation d'un volume d'emplois chiffré et non pas sur une obligation essentiellement morale des employeurs à sauver des emplois.

Réduction du temps de travail et des salaires dans les mines

La direction des mines de charbon de la Ruhr et le syndicat IGBE du DGB ont signé, le 20 décembre 1993, une convention portant sur la réduction de la durée de travail à l'équivalent de 4 jours par semaine accompagnée d'une réduction des salaires de 9 %. 10 000 emplois autrement directement menacés doivent ainsi être maintenus jusqu'à fin 1995. A la différence de Volkswagen qui veut maintenir ses capacités de production et compte sur une situation réversible en termes d'effectifs et de temps de travail, la convention des mines ne marquera qu'un temps d'arrêt dans un processus de réduction des effectifs reconnu, lui, irréversible. C'est la « réduction progressive au lieu de la chute brutale ». Le groupe Ruhrkohle n'emploiera plus que 65 000 salariés début 1996 contre 76 000 aujourd'hui ... et 186 000 en 1968.

Adelheid HEGE

Sources : *Handelsblatt, Süddeutsche Zeitung.*

Pays-Bas

Budget 1994 dépenser moins, mais dépenser mieux pour l'emploi et la protection sociale ?

Malgré les contraintes qui s'exercent sur sa préparation, liées tant à la discipline européenne qu'au poids de la dette publique, le budget néerlandais pour 1994, présenté à la Deuxième Chambre le 21 septembre dernier, fait montre d'un certain volontarisme en matière d'emploi, de grands travaux et de maîtrise des dépenses sociales. Mais au-delà du caractère forcément consensuel de ce budget, lié au nécessaire accord des différentes sensibilités au pouvoir (socialistes et chrétiens-démocrates), le débat parlementaire a permis de distinguer entre elles des lignes de clivage ravivées, marquées par les perspectives électorales du printemps prochain.

Un cadrage macro-économique prudent

Les grands indicateurs ont été volontairement arrêtés à des estimations réalistes, voire pessimistes. C'est ainsi que la croissance pour 1994 est prévue au rythme de 1 %, et l'inflation à 3 %.

Bien que le budget 1994 soit en recul d'un peu plus de 10 milliards de florins par rapport à 1993 (198,7 milliards de florins (3) contre 209,4 pour 1993), et que les dépenses notamment sociales fassent l'objet d'un resserrement général, le carcan de la limitation du déficit public a été un peu desserré, pour être fixé à 3,9 % du PNB, contre 3,25 % prévus pour 1994 dans l'accord de gouvernement. Cet assouplissement a été décidé en fonction tant de la gravité de la situation économique et du chômage, que de l'évolution de la croissance démographique qui, en 1992, atteignait encore 0,6 %. Une telle décision, qui ne remet pas en cause le processus continu depuis plus de 10 ans de rigueur budgétaire mais qui le ralentit seulement, a été

(1) Les syndicats allemands entendent par là le maintien du salaire nominal après une réduction des horaires, salaire nominal qui ensuite sert de référence aux augmentations salariales à négocier. Il est généralement reconnu cependant que, pendant la période de réduction progressive de la semaine de travail de 40 à 35 heures (qui dans la métallurgie s'étale de 1984 à 1995), les augmentations salariales ont été freinées sous l'effet des réductions de la durée du travail et que la notion de compensation « intégrale » se trouve relativisée de ce fait.

(2) Dont le plus médiatisé était la controverse entre Oskar Lafontaine, alors vice-président du SPD, et l'IG Metall sur les sacrifices salariaux dans le cadre de la lutte pour l'emploi. Cf. « Réduction du temps de travail sans compensation salariale ? Une controverse qui divise syndicats et SPD », *La Note de l'IRES*, n°16, 1988.

(3) Un florin = 3,03 f au 28/12/93

arrêtée par Ruud Lubers en contradiction avec la position de la commission économique du parti chrétien-démocrate. Celle-ci préconisait le gel des dépenses publiques et des économies budgétaires de 15 milliards de florins, soit un tiers de plus que la somme finalement retenue.

La dette publique représente encore 74,7 % du produit national (389,9 milliards de florins pour un PNB 1994 estimé à 522,2 milliards de florins). Dans ce cadre général, le poids des prélèvements obligatoires passe de 54,7 % à 53 %.

Les indicateurs sociaux sont au rouge. Le chômage devrait poursuivre sa progression, et le nombre des chômeurs indemnisés atteindre 625 000 personnes.

A la recherche de leviers pour l'emploi

Différents instruments sont mis en œuvre ou renforcés dans le budget 1994, relevant de ministères différents. **Les premiers d'entre eux sont de nature fiscale**, comme l'augmentation de 500 florins de la somme admise en déductibilité fiscale pour frais professionnels pour les salariés, la portant à un maximum de 2 000 florins, et la baisse de 0,65 % de l'imposition des revenus de la première tranche (jusqu'à 43 267 florins de revenu imposable). Le financement de ces mesures sera assuré par une augmentation importante des taxes sur les carburants (11 cents par litre pour l'essence, 8 cents pour le diesel).

Ces mesures cherchent à rendre plus attractif l'exercice d'une activité salariée et à détourner les individus d'un mode de vie soutenu par les allocations de l'Etat-providence. Cette politique – « un emploi plutôt qu'une allocation » – est complétée par le gel du salaire minimum, étalon de toutes les allocations de revenu minimum (assurance générale vieillesse, allocation d'assistance pour personnes au chômage ou sans revenu, allocation de veuvage notamment). Malheureusement, on a vite fait de constater que l'absence de révision des barèmes fiscaux pour inflation en minimise, voire en annule les effets.

La mise au point de ces mesures fiscales comme de celles qui viseront les différents volets budgétaires de la protection sociale, n'est pas dissociable de discussions sociales extra-budgétaires, et notamment de l'évolution des négociations salariales périodiques de branche. Ainsi, la déductibilité de frais professionnels, a été programmée en contrepartie d'une modération des salaires, contrainte ou consentie.

En effet, les mois précédant la présentation du budget ont été marqués par un raidissement du gouvernement. Celui-ci a menacé d'utiliser l'arme légale de son pouvoir d'intervention en matière salariale (pouvoir de gel des salaires) si les partenaires sociaux ne renonçaient pas d'eux-mêmes à des mesures d'augmentation générale des salaires. Bien que discutée sur le plan juridique, quant à savoir si la conjoncture économique correspondait bien à la situation d'urgence requise par le texte portant cette possibilité d'intervention gouvernementale, la première phase de la procédure avait été lancée par le ministre des Affaires sociales devant le SER, ou Conseil économique et social.

Dans le même esprit incitatif, et c'est un euphémisme, d'autres thèmes de réflexion ont d'ailleurs été lancés par le gouvernement. Ainsi, le ministre des Affaires sociales a mis en cause **l'inexistence d'emplois rémunérés au niveau du salaire minimum dans la plupart des conventions collectives**, dans une problématique de lutte contre le chômage des non qualifiés par le moyen de l'abaissement du coût du travail. En effet, la plupart des emplois les moins qualifiés sont rémunérés 10 à 15 % au dessus (11 % en moyenne, et même 25 % dans le bâtiment). Au grand dam des organisations syndicales, le ministre en est venu à mettre en question l'existence du mécanisme d'extension des conventions collectives, donnant à leurs accords de salaire une force obligatoire. Cette mise en cause n'a pas été suivie de concrétisation, mais un tabou (un de plus !) est touché. Il a également invité les partenaires sociaux à introduire davantage de flexibilité dans les accords collectifs en matière de durée du travail.

Au programme du ministère des Affaires sociales on trouve aussi l'**objectif du renforcement de l'apprentissage** de 20 000 places (co-financées avec le ministère de l'Enseignement) et celui de la création de 20 000 **emplois d'insertion** dans le secteur privé. **Le système des emplois sociaux de réserve** (banenpools) devrait concerner plus de 21 000 personnes et un emploi de ce type pourra avoir une durée de quatre ans.

Sur un autre plan, et d'une manière plus structurelle et indirecte, le budget prévoit pour le ministère des Transports et de l'Equipement des **programmes de dépenses dites d'impulsion en matière de grands travaux**, pour une somme non négligeable de 5 milliards de florins sur 5 ans. Ces sommes seront consacrées à d'importants travaux d'amélioration des infrastructures de transport, de résorption de points noirs

routiers ou autoroutiers, de tunnels, et d'investissements en matière de lignes supplémentaires de métro à Amsterdam, Rotterdam et Schipol, pour désengorger le trafic automobile dans la Randstad. En proportion, on consacrera davantage d'argent au transport collectif qu'au réseau routier. Par ailleurs, le coût des travaux liés à la création d'une ligne ferroviaire entièrement consacrée aux marchandises d'ouest en est (de Rotterdam vers l'Allemagne, la Betuwelijn), ainsi que ceux liés à la création de pistes supplémentaires à l'aéroport de Schipol, et à la construction de la ligne à grande vitesse est inscrit au budget, même si les opérations de collectage des fonds ne sont pas encore bouclées.

Ces projets marquent l'importance que les Pays-Bas accordent à leur secteur des transports et la préoccupation que constitue pour eux le positionnement optimum sur les flux de trafics qui arrivent dans leurs ports d'entrée (Rotterdam d'abord, mais aussi Schipol) comme sur l'axe Nord-Sud.

Pour répondre aux défis de la mondialisation de l'économie, le gouvernement a choisi de stimuler la recherche et développement en créant au chapitre du ministère des Affaires économiques une ligne de crédit supportant une mesure dite « facilitation recherche développement ». Cette mesure permettra aux entreprises de minorer de 12,5 % l'imposition dont elles doivent s'acquitter sur les salaires des personnnels occupés dans ces secteurs. Le ministre Andriessen a clairement annoncé que cette mesure visait principalement les PME, qui proportionnellement créaient davantage d'emplois que les plus grandes entreprises depuis plusieurs années. On a également allégé l'imposition sur les résultats de ces entreprises.

Des dépenses sociales rationnées pour une meilleure solidarité ?

Après l'importante refonte du régime d'indemnisation de l'inaptitude au travail, la Deuxième Chambre a mis sur pied une enquête parlementaire sur la gestion de la sécurité sociale, et mené deux autres réflexions, l'une sur l'assurance maladie, et l'autre sur l'allocation d'assistance, le Bijstand, ou revenu minimum. Certaines orientations opérationnelles se dégagent déjà de ces travaux, notamment pour les dépenses de solidarité. L'objectif affiché de ces mesures de restriction budgétaire vise à assurer un soutien effectif plus ciblé sur ceux qui en ont le plus besoin, tout en incitant les moins vulnérables à retrouver un comportement plus actif, pour mieux maîtriser les charges collectives que font peser les inactifs sur la compétivité nationale.

Au budget du ministère des Affaires sociales, on va donc rogner sur les dépenses de sécurité sociale en économisant 2,5 milliards de florins, en dissociant l'évolution du salaire minimum, référence de calcul de différentes allocations dont celle d'assistance, de celle des salaires. Les conditions pour avoir droit à une allocation de chômage autre que d'assurance seront rendues plus difficiles.

Au moment de l'adoption du budget, les décisions concernant les allocations d'assistance n'étaient pas encore arrêtées. Elles restent suspendues aux discussions avec les municipalités ordonnatrices de ces dépenses et responsables de leur gestion. Rappelons que l'allocation de secours, basée sur un taux de 70 % du salaire minimum pour une personne célibataire, était jusqu'ici accordée à toute personne vivant aux Pays-Bas et démunie de ressources (1). A la suite du rapport parlementaire van der Zwan ayant mis en lumière de manière particulièrement explicite un taux alarmant de pratiques frauduleuses ou calculatrices, des grandes lignes se dessinent, dans le sens d'une allocation de base minorée pour l'ensemble des bénéficiaires célibataires (50 % du salaire minimum), à charge pour eux de démontrer leur droit à supplément pour charges spécifiques (jusqu'à 20 % pour charges de logement pour absence de vie de couple notamment). On inverse donc la charge de la preuve, tout en reconnaissant le principe d'une allocation à taux renforcé pour les personnes isolées.

Dans le secteur de l'enseignement, c'est principalement le système des bourses d'études qui fait l'objet des mesures de restriction budgétaire. Un premier volet met au point des économies directes réalisées en réduisant les bourses allouées à tout étudiant, cette baisse étant partiellement ou totalement annulée par une hausse compensatrice des bourses complémentaires de ceux dont les parents ont des revenus modestes. Un second volet vise à augmenter le « rendement » des études engagées : le bénéfice de ces bourses sera davantage assujetti à des exigences de délai pour achever les études engagées. En principe,

(1) Salaire minimum au 1/1/93 2163,20 florins à partir de 23 ans.

tout étudiant n'aura plus le droit qu'à une bourse pour la durée d'un seul type d'études supérieures, et devra achever son cursus à 26 ans. A défaut, sa participation aux frais d'études sera plus importante, et son droit à bourse supprimé.

Enfin, au budget du ministère du Bien-être, de la Santé publique et de la Culture, sont prévues des augmentations de dépenses concernant l'accueil des demandeurs d'asile, les structures de soins aux handicapés physiques et mentaux, ainsi que les structures d'assistance à domicile des personnes âgées. Des économies seront faites du côté des maisons de personnes âgées qui sont appelées à diminuer en nombre et en importance, au profit du maintien à domicile moins coûteux qui correspondrait mieux aux désirs des publics concernés. La rigueur budgétaire qui contraint les salaires et alourdit les conditions de travail dans ce secteur comme la perspective de la disparition à terme de ces institutions créent d'ailleurs beaucoup d'émotion chez les organisations syndicales et les personnels concernés.

Pas d'accord central sur l'emploi

Dans le combat pour l'emploi, et en contrepoint au bouclage du budget, les organisations syndicales quant à elles, n'ont pas été en reste et ont fait en septembre 1993 des propositions pour l'emploi, parfois très iconoclastes par rapport à leurs propres traditions et base. Mais ces propositions sont restées vaines, et aucun accord central sur l'emploi n'a été possible.

En effet, les centrales FNV et CNV ont présenté un rapport commun intitulé « L'emploi, l'emploi, l'emploi et toujours l'emploi » dans lequel elles préconisent la création d'ici l'an 2000 de 700 000 nouveaux emplois par la poursuite du partage du travail (renforcement de « gros » temps partiels), la stimulation des investissements, la formation, et l'encouragement du travail avec maintien partiel d'une allocation, pour favoriser la remise au travail. Elles se disaient prêtes à renoncer à des revendications salariales excédant l'évolution des prix et à accepter que les salaires divergent entre entreprises et branches professionnelles, mais réfutaient l'idée de vouloir faire des Pays-Bas un pays de bas salaires. En outre, elles proposaient de créer un fonds de soutien à l'emploi alimenté par des cotisations de 0,5 % de la masse salariale, prélevées dans les branches professionnelles où aucun accord collectif en matière d'emploi ou de formation n'aurait été conclu.

Mais ces propositions n'ont suscité qu'une réaction de rejet de la part de l'ensemble des organisations patronales réunies en Conseil des organisations centrales (RCO), qui les ont jugées décevantes, condamnant une problématique trop ancrée sur l'intervention de l'Etat et la dérive des dépenses collectives et du déficit public, et trop datée d'une approche des années 70.

Les partenaires sociaux n'ont pas refusé l'idée du gouvernement de faire émerger des emplois susceptibles d'être rémunérés dans la marge existant entre le salaire minimum et les premiers salaires conventionnels. Par contre, ils se sont élevés contre l'idée d'en chiffrer la proportion, en pourcentage du personnel occupé, que le ministre des Affaires sociales avait annoncé de l'ordre de 5 à 10 % dans une lettre adressée à la Commission à Bruxelles (1).

Mais un accord de principe sur « un nouveau cours » pour la négociation

Finalement, fin août, le seul point d'accord entre organisations syndicales et patronales a résidé dans leur refus d'envisager la possibilité d'une intervention gouvernementale en matière de salaire. Or, le 4 novembre dernier, cette base minimale de consensus trouvait un prolongement dans un accord central qui, sans être contraignant pour les branches professionnelles, traçait un nouveau cadre pour les négociations 1994.

Dans le souci de ne compromettre ni le rendement ni la compétitivité des entreprises mises à mal par la crise, les partenaires sociaux reconnaissent que l'espace laissé aux augmentations de salaires est « extrêmement limité, voire nul ». Si des marges existent, elles doivent être mises à profit pour financer des créations d'emploi, et enfin, la négociation doit être menée davantage « sur mesure » et refléter la diversité des situations des branches ou des entreprises. Le développement du dialogue social décentralisé est indissociable de cette nouvelle approche.

Quels seront les effets de cet accord, plus procédural qu'opérationnel ? L'observation des négocia-

(1) NRC 21/9/93.

tions périodiques le dira. Un pas est néanmoins fait en direction des exigences de modération salariale du gouvernement.

De son côté, le ministre des Affaires sociales l'a reconnu, et a renoncé officiellement à une intervention en matière de salaire, ainsi que, mais de manière provisoire, à son projet de revenir sur la procédure d'extension des conventions collectives. Par contre, il maintient ses projets de flexibilisation du droit du travail (suppression de l'autorisation préalable administrative de licenciement, du système d'autorisation des agences de travail temporaire et assouplissement de la réglementation de la durée du travail), dans l'espoir de renforcer les possibilités d'emploi et la compétitivité des entreprises, et les soumettra au Conseil Economique et Social puis à la Deuxième Chambre en 1994.

Un débat politique qui prend forme mais surtout qui prend date

Bien que les fractions parlementaires membres de la coalition se soient déclarées satisfaites du projet de budget qui leur était présenté, il n'en demeure pas moins que le débat a remis à jour certaines des lignes de clivage entre les partis, dépassant d'ailleurs le cadre de la copie que le gouvernement leur soumettait. La perspective d'un printemps électoral dense (élections à la deuxième chambre et municipales en mai 1994, élections européennes en juin 1994) n'est pas étrangère à ce rafraîchissement idéologique. Outre les grands partis, ce sont aussi les petits partis qui ont profité de l'occasion pour se positionner, et peut-être commencer à se situer comme arbitres dans la compétition des « grands », dont les enjeux ont perdu en clarté du fait des responsabilités gouvernementales assumées en commun.

Une polarisation certaine a donc revu le jour, tranchant avec l'effet anesthésique obligée d'un texte consensuel du fait de la coalition. Ainsi, le ministre des Finances Wim Kok (PVDA et ancien président de la centrale syndicale FNV) s'est élevé contre l'idée de la moindre remise en cause du salaire minimum, qu'il s'agisse de sa baisse éventuelle, ou de son éventuelle suppression, qui figurait dans les premières annonces du programme électoral des chrétiens-démocrates faites en août dernier.

D'autre part, il a offert l'occasion aux représentants des partis socialistes (PVDA) et libéraux (VVD) de croiser le fer sur des points emblématiques, dans lesquels Kees Verstcegh, rédacteur de NRC, voit la résurgence de thèmes traditionnels des années 70. Ainsi, Bolkenstein (VVD) a attaqué l'attachement du PVDA à la sauvegarde du système des allocations de l'Etat providence, tandis que Wöltgens (PVDA) accusait le VVD de pousser à la dualisation de la société.

En conclusion, les traits saillants du budget 1994 en rapport avec l'emploi laissent ouvertes plusieurs questions. Le relatif desserrement du déficit public et les décisions d'investissements en infrastructures auront-ils une efficacité suffisante dans le soutien de la demande et la création d'emploi ? On est en droit d'en douter. En effet, tant les politiques de restriction de dépenses dans le domaine social et d'érosion du pouvoir d'achat, que l'influence récessionniste de l'économie allemande, premier partenaire commercial des Pays-Bas, sont des facteurs qui jouent à contrecourant et en continu. La question reste donc entière de savoir si les outils sélectionnés sont de nature et/ou d'échelle à être efficaces.

Par ailleurs, sur le plan du marché du travail, il reste à observer si la politique qui vise à faire émerger les tâches les moins qualifiées, via une rémunération au niveau du salaire minimum, peut être viable. Sera-t-elle assimilable par les systèmes d'organisation du travail et de classification des différentes branches professionnelles et entreprises, sans produire d'effet de substitution ou de flexion trop contreproductif ?

Face à toutes ces questions, il est frappant de constater combien le discours de la Reine, préparé d'ailleurs par le premier Ministre et accompagnant la présentation du budget, insiste sur les valeurs fondatrices de l'Etat-providence néerlandais. Coopération, sens du travail, protection des faibles, solidarité, tolérance, autant d'invocations pour conjurer tant les menaces objectives et économiques qui pèsent sur la société, que peut-être celle, plus insidieuse, de la perte d'identité.

Marie WIERINK

Sources :
Volkskrant 26/8/93 ; N.R.C. Weekeditie 28/9/93 ; N.R.C. Weekeditie 31/8/93 ; N.R.C. Weekeditie 9/11/93 ; FNV Bulletin, n°9, nov. 1993.

Pays-Bas

Un « cours nouveau » pour les négociations collectives

Le 4 novembre 1993, les trois principales organisations syndicales néerlandaises ont signé au sein de l'Institut du Travail un « accord central » avec les organisations patronales intitulé « Un cours nouveau agenda pour les négociations collectives 1994 dans une perspective à moyen terme ». Sous la menace d'une mesure gouvernementale de gel des salaires, les partenaires sociaux ont surmonté leurs désaccords et leurs réticences pour définir ensemble le cadre des négociations collectives pour l'année 1994. L'engagement de modération salariale constitue la mesure la plus marquante de cet accord, qui décentralise au niveau des branches et des entreprises la négociation des mesures en faveur de l'emploi qui devront constituer la contrepartie de cette rigueur salariale.

Un accord de modération salariale

Pour l'année 1994, les perspectives de hausse de salaires sont très limitées, voire nulles. Après une hausse des salaires négociée de 4,5 % en 1992, puis de 2 % en 1993, il faut s'attendre à une stabilité des salaires en 1994. La récession dans l'industrie et la forte hausse du chômage en 1993 ont pesé sur la compréhension syndicale en matière salariale dans l'espoir de concessions dans le domaine de l'emploi devenu la nouvelle priorité. L'accord prévoit ainsi la possibilité d'embaucher des personnes à des salaires compris entre le minimum légal et le minimum conventionnel (en moyenne supérieur de 10 % au « smic » néerlandais). C'est une des formes de la flexibilité, dont la nécessité est clairement affirmée dans le texte. On prévoit aussi la rediscussion de certaines conventions déjà signées prévoyant des hausses des salaires « excessives » par rapport au principe de modération salariale inscrit dans le rapport. On réitère également, mais c'est désormais un rite dans toute négociation en Hollande, la volonté de limiter l'absentéisme au travail pour maladie. L'accord laisse à des niveaux plus décentralisés la négociation des mesures pour promouvoir la création d'emplois ainsi que les formes précises de la flexibilité. Patronat et syndicats prennent en compte la nécessité de mieux équilibrer les exigences nouvelles qu'affrontent les entreprises et la défense des intérêts des salariés. Cela signifie notamment que les résultats des négociations salariales seront plus dépendants de la situation de l'entreprise.

Dans le prolongement de cet accord, la FNV, la principale organisation syndicale néerlandaise, a proposé début décembre d'accepter des réductions de salaires en contrepartie d'une réduction du temps de travail. Mais pour les employeurs, cette orientation n'est pas à l'ordre du jour.

Pour préserver la politique contractuelle

Si les organisations patronales ont signé un accord central alors qu'elles ne voulaient pas se lier les mains et si les confédérations syndicales ont accepté une certaine rigueur salariale, c'est d'abord pour préserver le maintien de leur pouvoir contractuel. Patronat et syndicats ont ainsi manifesté leur attachement à la libre négociation des conventions collectives. Ils l'ont vigoureusement réaffirmé quand un ministre a émis l'idée, après la signature de l'accord, de remettre en cause le principe de la clause d'extension automatique d'une convention collective à toutes les entreprises d'une branche, voire même de limiter le champ d'application des conventions à la formation et à ce qu'il nomme les « bons objectifs ».

Le paradoxe, c'est que le gouvernement qui repose sur une alliance entre les chrétiens-démocrates et les socialistes comprend à la fois d'anciens responsables syndicaux salariés et d'anciens responsables patronaux. Mais le gouvernement qui fait face à un déficit public important veut contrôler l'évolution des salaires parce que les traitements des fonctionnaires et les prestations sociales sont plus ou moins indexés sur le résultat des négociations dans le secteur marchand. Même si l'accord central n'a pas réaffirmé le principe de cette indexation, le gouvernement craint les mauvais exemples des conventions collectives.

Les patrons n'ont pas été les derniers à critiquer les réflexions gouvernementales qui sapent, à leur avis, les fondements de l'économie de concertation hollandaise. Il s'agit pour eux de défendre le principe de la libre négociation entre les représentants des em-

ployeurs et des salariés, tout en évitant, grâce à la clause d'extension, les comportements de « free rider » au sein des entreprises. Pour les syndicats, c'est leur légitimité d'organisation représentative qui est en jeu.

Un accord discuté

Malgré la signature confédérale, l'accord a rencontré de fortes résistances au sein du FNV. Il a même été rejeté par deux de ses organisations. La fédération de l'alimentation critique l'absence de référence au principe d'indexation des prestations sociales et craint une remise en cause de la politique contractuelle. Elle avance comme revendication salariale au minimum la compensation des prix alors que pour la confédération, le maintien du pouvoir d'achat constitue l'objectif maximal. La fédération du bâtiment a adopté une attitude voisine, refusant de remettre en cause une convention collective prévoyant une hausse du pouvoir d'achat pour 1994. L'organisation la plus importante, la fédération de l'industrie, accepte l'accord mais prévoit des négociations difficiles dans les branches. Elle attend dans les entreprises et les branches des compensations réelles pour l'emploi et veut mettre des limites à la flexibilisation du travail ; le travail le week-end est par exemple exclu pour les négociateurs fédéraux.

Les premières négociations de conventions collectives ont provoqué une vive tension entre les parties signataires de l'accord. Les employeurs estiment que les syndicats ne respectent pas l'accord parce que leurs représentants dans les négociations demandent souvent une hausse des salaires de 2 ou 2,5 %. Pour les syndicats, il s'agit d'une revendication négociable, échangeable contre de réelles mesures en faveur de l'emploi. Selon le patronat, il faut d'abord analyser la rentabilité des entreprises. Si la situation financière des entreprises le permet, on examine d'éventuelles mesures pour l'emploi et s'il reste ensuite quelque chose, il est possible d'envisager une petite hausse des salaires.

Les conventions collectives en débat

Cet accord marque une étape dans la redéfinition des relations professionnelles néerlandaises, notamment en ce qui concerne les conventions collectives dont on a fêté récemment le centenaire aux Pays-Bas. Tout le monde admet que, grâce à la négociation collective, les Néerlandais ont limité les conflits à l'intérieur des entreprises. Comme en Suède et en Allemagne, les grèves sont traditionnellement peu fréquentes aux Pays-Bas. En outre, les conventions collectives règlent beaucoup de questions qui seraient autrement définies par la loi. Néanmoins, les conventions collectives, dans leur forme actuelle, ont fait leur temps d'après de nombreux observateurs.

Les partenaires sociaux doivent faire face à une diversification de leur base. Les entreprises sont inégalement exposées à la concurrence, et ne subissent pas les mêmes contraintes techniques ou commerciales. Quant aux salariés, les uns veulent gagner plus, les autres travailler moins.

Dans un débat organisé à l'occasion du centenaire des conventions collectives, un représentant de la FNV a suggéré l'idée de généraliser le principe des accords-cadres pour les conventions collectives. On signe à un niveau centralisé, c'est-à-dire généralement la branche, une convention-cadre dont le détail est ensuite négocié dans les entreprises. D'autres ont proposé des conventions collectives à menu variable l'accord central définit plusieurs variantes à côté d'un « menu » standard. Les entreprises peuvent choisir une des variantes et, en cas de désaccord, c'est la formule standard qui s'applique.

Le syndicat des cadres, le MHP, est le partisan le plus déclaré des accords décentralisés. Le CNV, le syndicat protestant, émet l'idée de réserver certains points négociés aux membres des syndicats. Le FNV est partagé, certaines organisations sont plutôt réservées et craignent qu'une décentralisation excessive ne renforce les positions patronales. Le syndicat reste, selon elles, le meilleur interlocuteur, or le syndicalisme néerlandais n'a qu'une base assez faible dans les entreprises. Dans la discussion en cours sur la redéfinition des modalités de la négociation collective, ce ne sont pas seulement les intérêts des salariés qui sont en jeu, mais aussi le rôle institutionnel des syndicats, leur capacité à accompagner les transformations en cours.

Le rôle dévolu aux comités d'entreprises illustre bien les enjeux d'une nouvelle forme de négociation collective. Le comité d'entreprise est ressenti aux Pays-Bas comme un concurrent illégitime par les organisations syndicales, même si l'on assiste à un assouplissement sensible de leur position. Le MHP est le plus disposé à accepter que le CE puisse négocier une partie des conditions de travail après que les syndicats en ont défini les grandes lignes. Le FNV souhaite davantage circonscrire son rôle, qui ne peut guère aller au-delà d'une mise en musique d'un accord conven-

tionnel. Il ne reconnaît le rôle du CE que dans les branches où les syndicats sont absents.

Mais un récent conflit avec la direction d'IKEA a montré que les syndicats ne peuvent empêcher une entreprise de négocier des accords particuliers avec les CE sans avoir à appliquer la convention de branche. C'est un revers pour les syndicats mais cet échec peut avoir des effets positifs car il donne aux CE et aux salariés de l'entreprise un plus grand rôle. Or, dans plusieurs conflits récents, des CE ont montré qu'avec l'appui syndical, ils peuvent mieux contrôler certaines décisions dans une période d'assainissements à répétition. Comme il n'y aura pas grand chose à gagner sur le front salarial, le mouvement syndical devra bien se positionner dans les entreprises.

Antoine BÉVORT

Source : *Le Volkskrant.*

RELATIONS PROFESSIONNELLES

Italie

La réforme du système de représentation des salariés dans les établissements

Peu remarqué du grand plublic, un accord a été signé le 1er décembre 1993 entre les organisations syndicales et patronales qui va entraîner une transformation importante du système italien des relations professionnelles. Formellement, il ne s'agit que de l'application d'un chapitre du maxi-accord entre syndicats, patronat et Etat, paraphé le 3 juillet et formellement adopté le 23 juillet 1993, après un référendum auprès des salariés. Le chapitre et l'accord en question formalisent les bases d'une représentation des salariés et du pouvoir contractuel au niveau de l'établissement (et de l'entreprise). Tout en s'appuyant sur des précédents historiques, notamment les « conseils d'usine », ces textes vont induire une dynamique qui transformera le système italien de représentation et de négociation qui était jusqu'à présent fondé essentiellement sur le principe du « canal unique » de représentation. En effet, dans le nouveau système, la représentation au niveau de l'entreprise sera fondée sur l'élection de représentants par l'ensemble des salariés, même si ce changement est atténué du fait qu'un tiers de la nouvelle représentation sera réservé aux délégués des organisations syndicales. Il ne s'agit cependant que d'une clause de sauvegarde, car elle ne saura empêcher que, à ce niveau, la légitimité de la représentation sera essentiellement fondée sur un principe électif, et non plus sur un privilège de représentation dont les organisations syndicales jouissent actuellement, du point de vue tant juridique que politique et contractuel. Pour comprendre le sens et la portée de cette transformation, un retour historique sur les fondements de la représentatitivité syndicale dans le modèle italien sera nécéssaire.

Les fondements historiques et juridiques

Le mode italien de représentation des salariés relève du modèle du « canal unique » tel qu'il a d'abord été développé dans les pays anglo-saxons. Dans ce modèle, la représentation passe obligatoirement, à quelque niveau que l'on se place, par l'organisation syndicale qui constitue « l'interlocuteur unique » de l'employeur. Tout comme dans la tradition britannique du volontarisme libéral, les relations avec l'employeur prennent la forme de la négociation collective libre, sanctionnée ou non par un contrat collectif, mais nullement encadrée par des dispositifs légaux.

La constitution de la République italienne de 1947 reconnaît ce monopole de représentation. Ainsi, son art. 39 garantit « l'efficacité obligatoire » des accords collectifs conclus « de façon unitaire » par les organisations syndicales. Mais l'art. 39 ne garantit le droit de négociation collective qu'au niveau de la branche industrielle (« categoria »). Il laisse dans l'ombre l'activité syndicale au niveau de l'entreprise et de l'établissement. Ce dernier niveau n'a fait l'objet d'une législation qu'en 1970, à travers la loi appelée le « Statut des travailleurs ». Elle constitue une réac-

tion du gouvernement centre-gauche face à l'apogée de la conflictualité permanente lors de l'automne chaud de 1969. Sur bien des aspects, le Statut précise et complète les droits syndicaux fondamentaux inscrits dans la Constitution, en les prolongeant au niveau des établissements. Ainsi, l'art. 19 garantit aux syndicats les plus représentatifs (« *maggiormente rappresentative* ») sur le plan national la création, dans chaque unité productive comportant plus de 15 salariés, de « représentations syndicales d'entreprise » (RSA) (1).

Le Statut des travailleurs précise quelques droits supplémentaires des délégués syndicaux, tels que les crédits d'heures ou le droit de convoquer des assemblées générales, mais, pour l'essentiel, il ne fait que dresser un cadre assez formel et rudimentaire pour la représentation syndicale. Il ne mentionne aucune procédure contraignante, ni pour la constitution de ces représentations, ni pour leur fonctionnement, notamment la négociation collective. Le texte ne prend pas explicitement position par rapport à l'expérience des « conseils d'usine » qui s'étaient spontanément créés dans les grandes entreprises du Nord, foyers des conflits de « l'automne chaud ». Il laisse ainsi volontairement aux syndicats la possibilité de combler ce vide juridique par des initiatives propres.

La volonté de ne pas préjuger des formes de la représentation se comprend par la situation de perplexité dans laquelle le mouvement spontané des conseils avait laissé les organisations syndicales. Ces conseils avaient rendu complètement obsolètes les vieilles « commissions internes », les représentations unitaires dans les entreprises, élues par tous les salariés (syndiqués ou non) et mises en place sur la base d'un accord avec le patronat en 1943. Ces structures existaient depuis le début du siècle, mais avaient été supprimées par le régime fasciste en 1925. Les représentants étaient élus sur la base de listes établies par les syndicats au niveau de l'entreprise. Ces commissions avaient d'abord négocié des contrats collectifs avec l'employeur, mais cette compétence leur a été enlevée par une convention nationale en 1947 (2). Depuis, elles étaient cantonnées dans un rôle de participation à l'amélioration des conditions de travail à des fins productives.

A la fin des années 60, les syndicats avaient décidé de ne pas renouveler ces élections, sans pour autant formellement dénoncer l'accord avec le patronat qui avait été amendé pour la dernière fois en 1966. Les commissions internes avaient alors subi de plein fouet la concurrence des conseils d'usine constitués spontanément pendant les conflits de « l'automne chaud ». Du fait de leur mode d'élection, ces derniers étaient beaucoup plus attractifs pour les salariés, car plus proches d'eux. Les délégués de ces conseils étaient également élus par l'ensemble des salariés, mais ces derniers étaient répartis en assemblées de « groupes homogènes » de travailleurs, généralement par atelier ou service. Chaque assemblée élisait ses délégués par un vote secret, mais sans pré-candidatures, sur papier blanc. Ces délégués étaient révocables à tout moment. Comme les électeurs, les élus pouvaient ne pas être membres d'une organisation syndicale et, dans la première période, bien des élus étaient, en fait, connus pour leur attitude hostile vis-à-vis des appareils syndicaux. Etant donné le rapport de forces alors en vigueur, les directions des grandes usines avaient rapidement reconnu les conseils d'usine comme représentants légitimes du personnel et avaient pris l'habitude de négocier avec eux. Cela constituait un grand défi pour les organisations syndicales, tant pour leur capacité représentative que pour leur pouvoir contractuel. Leur parade pour « récupérer » le mouvement des conseils consistait tout simplement à l'intégrer dans l'organisation même du syndicat. Cette stratégie a été rendue possible par l'unité syndicale décidée en 1972 par un accord entre les trois confédérations CGIL, CISL et UIL. Les conseils d'usine ont alors été décrétés structures unitaires de base des confédérations (3).

Deux facteurs ont contribué à la crise des conseils d'usine : l'essoufflement de la conflictualité générale et l'éclatement de l'unité syndicale. En 1984, l'unité syndicale s'est brisée sur la question de la modification de l'échelle mobile, à l'occasion de la négociation d'un pacte social tripartite anti-inflationniste. La CGIL et, plus encore, le parti communiste, avaient alors essayé de mobiliser les conseils d'usine unitaires des grandes usines contre la signature de l'accord voulu par le gouvernement et les deux autres confédé-

(1) Les syndicats non adhérents à ces confédérations nationales ont ce même privilège à condition d'être signataires d'une convention collective nationale ou provinciale qui s'applique à l'unité productive en question.

(2) La compétence de négociation a été transférée au syndicat territorial.

(3) Les autres échelons étaient appelés à se constituer progressivement sur la même base unitaire, mais ce projet n'a pas pu être réalisé. Seules quelques fédérations comme la métallurgie ou la chimie avaient créé de véritables structures d'unité organique.

tion du gouvernement centre-gauche face à l'apogée de la conflictualité permanente lors de l'automne chaud de 1969. Sur bien des aspects, le Statut précise et complète les droits syndicaux fondamentaux inscrits dans la Constitution, en les prolongeant au niveau des établissements. Ainsi, l'art. 19 garantit aux syndicats les plus représentatifs (« *maggiormente rappresentative* ») sur le plan national la création, dans chaque unité productive comportant plus de 15 salariés, de « représentations syndicales d'entreprise » (RSA) (1).

Le Statut des travailleurs précise quelques droits supplémentaires des délégués syndicaux, tels que les crédits d'heures ou le droit de convoquer des assemblées générales, mais, pour l'essentiel, il ne fait que dresser un cadre assez formel et rudimentaire pour la représentation syndicale. Il ne mentionne aucune procédure contraignante, ni pour la constitution de ces représentations, ni pour leur fonctionnement, notamment la négociation collective. Le texte ne prend pas explicitement position par rapport à l'expérience des « conseils d'usine » qui s'étaient spontanément créés dans les grandes entreprises du Nord, foyers des conflits de « l'automne chaud ». Il laisse ainsi volontairement aux syndicats la possibilité de combler ce vide juridique par des initiatives propres.

La volonté de ne pas préjuger des formes de la représentation se comprend par la situation de perplexité dans laquelle le mouvement spontané des conseils avait laissé les organisations syndicales. Ces conseils avaient rendu complètement obsolètes les vieilles « commissions internes », les représentations unitaires dans les entreprises, élues par tous les salariés (syndiqués ou non) et mises en place sur la base d'un accord avec le patronat en 1943. Ces structures existaient depuis le début du siècle, mais avaient été supprimées par le régime fasciste en 1925. Les représentants étaient élus sur la base de listes établies par les syndicats au niveau de l'entreprise. Ces commissions avaient d'abord négocié des contrats collectifs avec l'employeur, mais cette compétence leur a été enlevée par une convention nationale en 1947 (2). Depuis, elles étaient cantonnées dans un rôle de participation à l'amélioration des conditions de travail à des fins productives.

A la fin des années 60, les syndicats avaient décidé de ne pas renouveler ces élections, sans pour autant formellement dénoncer l'accord avec le patronat qui avait été amendé pour la dernière fois en 1966. Les commissions internes avaient alors subi de plein fouet la concurrence des conseils d'usine constitués spontanément pendant les conflits de « l'automne chaud ». Du fait de leur mode d'élection, ces derniers étaient beaucoup plus attractifs pour les salariés, car plus proches d'eux. Les délégués de ces conseils étaient également élus par l'ensemble des salariés, mais ces derniers étaient répartis en assemblées de « groupes homogènes » de travailleurs, généralement par atelier ou service. Chaque assemblée élisait ses délégués par un vote secret, mais sans pré-candidatures, sur papier blanc. Ces délégués étaient révocables à tout moment. Comme les électeurs, les élus pouvaient ne pas être membres d'une organisation syndicale et, dans la première période, bien des élus étaient, en fait, connus pour leur attitude hostile vis-à-vis des appareils syndicaux. Etant donné le rapport de forces alors en vigueur, les directions des grandes usines avaient rapidement reconnu les conseils d'usine comme représentants légitimes du personnel et avaient pris l'habitude de négocier avec eux. Cela constituait un grand défi pour les organisations syndicales, tant pour leur capacité représentative que pour leur pouvoir contractuel. Leur parade pour « récupérer » le mouvement des conseils consistait tout simplement à l'intégrer dans l'organisation même du syndicat. Cette stratégie a été rendue possible par l'unité syndicale décidée en 1972 par un accord entre les trois confédérations CGIL, CISL et UIL. Les conseils d'usine ont alors été décrétés structures unitaires de base des confédérations (3)

Deux facteurs ont contribué à la crise des conseils d'usine : l'essoufflement de la conflictualité générale et l'éclatement de l'unité syndicale. En 1984, l'unité syndicale s'est brisée sur la question de la modification de l'échelle mobile, à l'occasion de la négociation d'un pacte social tripartite anti-inflationniste. La CGIL et, plus encore, le parti communiste, avaient alors essayé de mobiliser les conseils d'usine unitaires des grandes usines contre la signature de l'accord voulu par le gouvernement et les deux autres confédé-

(1) Les syndicats non adhérents à ces confédérations nationales ont ce même privilège à condition d'être signataires d'une convention collective nationale ou provinciale qui s'applique à l'unité productive en question.

(2) La compétence de négociation a été transférée au syndicat territorial.

(3) Les autres échelons étaient appelés à se constituer progressivement sur la même base unitaire, mais ce projet n'a pas pu être réalisé. Seules quelques fédérations comme la métallurgie ou la chimie avaient créé de véritables structures d'unité organique.

rations syndicales. La vitalité des conseils d'usine, fièrement soulignée par l'appellation revendiquée d'« auto-convoqués », devait cependant vite révéler ses limites. Mis à part les traditionnels centres de la contestation dans quelques grandes usines du Nord, ces conseils menaient une existence de plus en plus factice. Comme les élections n'étaient pas renouvelées, les délégués élus restaient en place, éventuellement secondés par des permanents syndicaux « cooptés », mais finissaient, dans bien des cas, par ne représenter plus personne hormis eux-mêmes. Ils étaient de moins en moins reconnus par les directions d'entreprises et laissés à l'abandon par les organisations syndicales (sauf, précisément, par la CGIL). La fonction de négociation collective, là où elle existait encore, avait été reprise par les structures syndicales locales, voire nationales.

Cette situation était pourtant loin d'être satisfaisante pour les organisations syndicales qui manquaient d'un relais important pour leur action dans les entreprises. Les trois confédérations avaient progressivement normalisé leurs relations et rétabli l'unité d'action, de revendication et de négociation. Le temps était alors mûr pour envisager de nouveau un rapprochement de leurs structures de représentation. Il s'est traduit, le 3 mai 1989, par un accord entre CGIL, CISL et UIL destiné à donner un second souffle aux conseils, tout en réformant l'ensemble du système de représentation dans les entreprises (1). L'accord était le résultat d'un compromis entre des approches assez divergentes et a créé une structure de représentation à mi-chemin entre le modèle dual et celui du canal unique. Les nouveaux conseils, appelés « conseils d'entreprise des représentations syndicales » (CARS), étaient pour moitié composés de délégués élus par l'ensemble des salariés et pour moitié de délégués nommés à parts égales par les trois organisations syndicales. L'élection devait se faire sur la base de listes syndicales, des listes non-confédérales pouvant toutefois être présentées si elles avaient obtenu les signatures d'au moins 10 % du personnel.

Ce compromis restait toutefois insatisfaisant pour certains des signataires car l'accord avait omis de préciser quelles seraient les fonctions des nouveaux conseils. Dans quelle mesure allaient-ils récupérer le pouvoir contractuel traditionnellement réservé au syndicat ? Sur cette question notamment, l'UIL, la plus petite confédération, et la composante socialiste de la CGIL restaient assez réservées, craignant aussi bien l'instrumentalisation des conseils par l'aile gauche de la CGIL que l'apparition d'un syndicalisme d'entreprise autonome et conflictuel (de type COBAS).

Il était prévu d'intégrer le contenu de l'accord intersyndical à la négociation d'un accord global avec le patronat sur les « nouvelles relations industrielles ». Cette négociation était liée à celle sur la réforme du coût du travail et finissait par prendre du retard en raison de la revendication préalable patronale d'abolition de l'échelle mobile. Elle ne devait aboutir qu'avec le « maxi-accord » tripartite du 3 juillet 1993.

Les confédérations syndicales avaient profité de ce répit pour améliorer l'accord sur le renouvellement des conseils. Le 1er mars 1991, elles ont signé un nouvel accord qui remplace les conseils par des « représentations syndicales unitaires » (RSU) et tente de remédier aux principales déficiences de l'accord précédent sur les CARS. Pour répondre à la critique d'une insuffisante légitimation démocratique, la part des représentants élus dans ces nouvelles structures est augmentée. Ce sont maintenant les deux tiers des représentants dans chaque RSU qui sont élus par les salariés pour une période de 2 ans. Seulement 33 % des sièges sont répartis entre les « acteurs collectifs qui participent légitimement à la compétition électorale », donc non seulement les syndicats confédéraux, mais également d'éventuels syndicats autonomes, au pro rata du nombre de voix obtenues. La barre pour la présentation de listes autonomes est d'ailleurs abaissée à 5 % (les signataires de ces listes doivent cependant se constituer préalablement en syndicat). « Afin de renforcer la solidarité entre les syndicats confédéraux », les trois confédérations ont décidé une répartition paritaire du contingent de sièges qu'elles seraient en droit d'obtenir sur la base du pourcentage des voix obtenues (2) .

(1) Précédemment, quelques fédérations avaient elles-mêmes tenté de renouveller les conseils d'usine sur la base d'un commun accord. Ces accords (textile et chimie en 1987, métallurgie en 1988) étaient davantage destinés à renforcer la présence syndicale dans les entreprises et à recréer les conditions d'unité syndicale qu'à reconstruire un lieu de représentation avec l'ensemble des salariés.

(2) Ce passage peut être interprêté comme un gage de bonne volonté donné par la CGIL à l'UIL, qui aurait autrement moins de chances d'obtenir des sièges dans les entreprises industrielles, où elle est très minoritaire.

tionnel. Il ne reconnaît le rôle du CE que dans les branches où les syndicats sont absents.

Mais un récent conflit avec la direction d'IKEA a montré que les syndicats ne peuvent empêcher une entreprise de négocier des accords particuliers avec les CE sans avoir à appliquer la convention de branche. C'est un revers pour les syndicats mais cet échec peut avoir des effets positifs car il donne aux CE et aux salariés de l'entreprise un plus grand rôle. Or, dans plusieurs conflits récents, des CE ont montré qu'avec l'appui syndical, ils peuvent mieux contrôler certaines décisions dans une période d'assainissements à répétition. Comme il n'y aura pas grand chose à gagner sur le front salarial, le mouvement syndical devra bien se positionner dans les entreprises.

Antoine BÉVORT

Source : *Le Volkskrant.*

RELATIONS PROFESSIONNELLES

Italie

La réforme du système de représentation des salariés dans les établissements

Peu remarqué du grand plublic, un accord a été signé le 1er décembre 1993 entre les organisations syndicales et patronales qui va entraîner une transformation importante du système italien des relations professionnelles. Formellement, il ne s'agit que de l'application d'un chapitre du maxi-accord entre syndicats, patronat et Etat, paraphé le 3 juillet et formellement adopté le 23 juillet 1993, après un référendum auprès des salariés. Le chapitre et l'accord en question formalisent les bases d'une représentation des salariés et du pouvoir contractuel au niveau de l'établissement (et de l'entreprise). Tout en s'appuyant sur des précédents historiques, notamment les « conseils d'usine », ces textes vont induire une dynamique qui transformera le système italien de représentation et de négociation qui était jusqu'à présent fondé essentiellement sur le principe du « canal unique » de représentation. En effet, dans le nouveau système, la représentation au niveau de l'entreprise sera fondée sur l'élection de représentants par l'ensemble des salariés, même si ce changement est atténué du fait qu'un tiers de la nouvelle représentation sera réservé aux délégués des organisations syndicales. Il ne s'agit cependant que d'une clause de sauvegarde, car elle ne saura empêcher que, à ce niveau, la légitimité de la représentation sera essentiellement fondée sur un principe électif, et non plus sur un privilège de représentation dont les organisations syndicales jouissent actuellement, du point de vue tant juridique que politique et contractuel. Pour comprendre le sens et la portée de cette transformation, un retour historique sur les fondements de la représentatitivité syndicale dans le modèle italien sera nécéssaire.

Les fondements historiques et juridiques

Le mode italien de représentation des salariés relève du modèle du « canal unique » tel qu'il a d'abord été développé dans les pays anglo-saxons. Dans ce modèle, la représentation passe obligatoirement, à quelque niveau que l'on se place, par l'organisation syndicale qui constitue « l'interlocuteur unique » de l'employeur. Tout comme dans la tradition britannique du volontarisme libéral, les relations avec l'employeur prennent la forme de la négociation collective libre, sanctionnée ou non par un contrat collectif, mais nullement encadrée par des dispositifs légaux.

La constitution de la République italienne de 1947 reconnaît ce monopole de représentation. Ainsi, son art. 39 garantit « l'efficacité obligatoire » des accords collectifs conclus « de façon unitaire » par les organisations syndicales. Mais l'art. 39 ne garantit le droit de négociation collective qu'au niveau de la branche industrielle (« categoria »). Il laisse dans l'ombre l'activité syndicale au niveau de l'entreprise et de l'établissement. Ce dernier niveau n'a fait l'objet d'une législation qu'en 1970, à travers la loi appelée le « Statut des travailleurs ». Elle constitue une réac-

tion du gouvernement centre-gauche face à l'apogée de la conflictualité permanente lors de l'automne chaud de 1969. Sur bien des aspects, le Statut précise et complète les droits syndicaux fondamentaux inscrits dans la Constitution, en les prolongeant au niveau des établissements. Ainsi, l'art. 19 garantit aux syndicats les plus représentatifs (« *maggiormente rappresentative* ») sur le plan national la création, dans chaque unité productive comportant plus de 15 salariés, de « représentations syndicales d'entreprise » (RSA) (1).

Le Statut des travailleurs précise quelques droits supplémentaires des délégués syndicaux, tels que les crédits d'heures ou le droit de convoquer des assemblées générales, mais, pour l'essentiel, il ne fait que dresser un cadre assez formel et rudimentaire pour la représentation syndicale. Il ne mentionne aucune procédure contraignante, ni pour la constitution de ces représentations, ni pour leur fonctionnement, notamment la négociation collective. Le texte ne prend pas explicitement position par rapport à l'expérience des « conseils d'usine » qui s'étaient spontanément créés dans les grandes entreprises du Nord, foyers des conflits de « l'automne chaud ». Il laisse ainsi volontairement aux syndicats la possibilité de combler ce vide juridique par des initiatives propres.

La volonté de ne pas préjuger des formes de la représentation se comprend par la situation de perplexité dans laquelle le mouvement spontané des conseils avait laissé les organisations syndicales. Ces conseils avaient rendu complètement obsolètes les vieilles « commissions internes », les représentations unitaires dans les entreprises, élues par tous les salariés (syndiqués ou non) et mises en place sur la base d'un accord avec le patronat en 1943. Ces structures existaient depuis le début du siècle, mais avaient été supprimées par le régime fasciste en 1925. Les représentants étaient élus sur la base de listes établies par les syndicats au niveau de l'entreprise. Ces commissions avaient d'abord négocié des contrats collectifs avec l'employeur, mais cette compétence leur a été enlevée par une convention nationale en 1947 (2). Depuis, elles étaient cantonnées dans un rôle de participation à l'amélioration des conditions de travail à des fins productives.

A la fin des années 60, les syndicats avaient décidé de ne pas renouveler ces élections, sans pour autant formellement dénoncer l'accord avec le patronat qui avait été amendé pour la dernière fois en 1966. Les commissions internes avaient alors subi de plein fouet la concurrence des conseils d'usine constitués spontanément pendant les conflits de « l'automne chaud ». Du fait de leur mode d'élection, ces derniers étaient beaucoup plus attractifs pour les salariés, car plus proches d'eux. Les délégués de ces conseils étaient également élus par l'ensemble des salariés, mais ces derniers étaient répartis en assemblées de « groupes homogènes » de travailleurs, généralement par atelier ou service. Chaque assemblée élisait ses délégués par un vote secret, mais sans pré-candidatures, sur papier blanc. Ces délégués étaient révocables à tout moment. Comme les électeurs, les élus pouvaient ne pas être membres d'une organisation syndicale et, dans la première période, bien des élus étaient, en fait, connus pour leur attitude hostile vis-à-vis des appareils syndicaux. Etant donné le rapport de forces alors en vigueur, les directions des grandes usines avaient rapidement reconnu les conseils d'usine comme représentants légitimes du personnel et avaient pris l'habitude de négocier avec eux. Cela constituait un grand défi pour les organisations syndicales, tant pour leur capacité représentative que pour leur pouvoir contractuel. Leur parade pour « récupérer » le mouvement des conseils consistait tout simplement à l'intégrer dans l'organisation même du syndicat. Cette stratégie a été rendue possible par l'unité syndicale décidée en 1972 par un accord entre les trois confédérations CGIL, CISL et UIL. Les conseils d'usine ont alors été décrétés structures unitaires de base des confédérations (3).

Deux facteurs ont contribué à la crise des conseils d'usine : l'essoufflement de la conflictualité générale et l'éclatement de l'unité syndicale. En 1984, l'unité syndicale s'est brisée sur la question de la modification de l'échelle mobile, à l'occasion de la négociation d'un pacte social tripartite anti-inflationniste. La CGIL et, plus encore, le parti communiste, avaient alors essayé de mobiliser les conseils d'usine unitaires des grandes usines contre la signature de l'accord voulu par le gouvernement et les deux autres confédé-

(1) Les syndicats non adhérents à ces confédérations nationales ont ce même privilège à condition d'être signataires d'une convention collective nationale ou provinciale qui s'applique à l'unité productive en question.

(2) La compétence de négociation a été transférée au syndicat territorial.

(3) Les autres échelons étaient appelés à se constituer progressivement sur la même base unitaire, mais ce projet n'a pas pu être réalisé. Seules quelques fédérations comme la métallurgie ou la chimie avaient créé de véritables structures d'unité organique.

rations syndicales. La vitalité des conseils d'usine, fièrement soulignée par l'appellation revendiquée d'« auto-convoqués », devait cependant vite révéler ses limites. Mis à part les traditionnels centres de la contestation dans quelques grandes usines du Nord, ces conseils menaient une existence de plus en plus factice. Comme les élections n'étaient pas renouvelées, les délégués élus restaient en place, éventuellement secondés par des permanents syndicaux « cooptés », mais finissaient, dans bien des cas, par ne représenter plus personne hormis eux-mêmes. Ils étaient de moins en moins reconnus par les directions d'entreprises et laissés à l'abandon par les organisations syndicales (sauf, précisément, par la CGIL). La fonction de négociation collective, là où elle existait encore, avait été reprise par les structures syndicales locales, voire nationales.

Cette situation était pourtant loin d'être satisfaisante pour les organisations syndicales qui manquaient d'un relais important pour leur action dans les entreprises. Les trois confédérations avaient progressivement normalisé leurs relations et rétabli l'unité d'action, de revendication et de négociation. Le temps était alors mûr pour envisager de nouveau un rapprochement de leurs structures de représentation. Il s'est traduit, le 3 mai 1989, par un accord entre CGIL, CISL et UIL destiné à donner un second souffle aux conseils, tout en réformant l'ensemble du système de représentation dans les entreprises (1). L'accord était le résultat d'un compromis entre des approches assez divergentes et a créé une structure de représentation à mi-chemin entre le modèle dual et celui du canal unique. Les nouveaux conseils, appelés « conseils d'entreprise des représentations syndicales » (CARS), étaient pour moitié composés de délégués élus par l'ensemble des salariés et pour moitié de délégués nommés à parts égales par les trois organisations syndicales. L'élection devait se faire sur la base de listes syndicales, des listes non-confédérales pouvant toutefois être présentées si elles avaient obtenu les signatures d'au moins 10 % du personnel.

Ce compromis restait toutefois insatisfaisant pour certains des signataires car l'accord avait omis de préciser quelles seraient les fonctions des nouveaux conseils. Dans quelle mesure allaient-ils récupérer le pouvoir contractuel traditionnellement réservé au syndicat ? Sur cette question notamment, l'UIL, la plus petite confédération, et la composante socialiste de la CGIL restaient assez réservées, craignant aussi bien l'instrumentalisation des conseils par l'aile gauche de la CGIL que l'apparition d'un syndicalisme d'entreprise autonome et conflictuel (de type COBAS).

Il était prévu d'intégrer le contenu de l'accord intersyndical à la négociation d'un accord global avec le patronat sur les « nouvelles relations industrielles ». Cette négociation était liée à celle sur la réforme du coût du travail et finissait par prendre du retard en raison de la revendication préalable patronale d'abolition de l'échelle mobile. Elle ne devait aboutir qu'avec le « maxi-accord » tripartite du 3 juillet 1993.

Les confédérations syndicales avaient profité de ce répit pour améliorer l'accord sur le renouvellement des conseils. Le 1er mars 1991, elles ont signé un nouvel accord qui remplace les conseils par des « représentations syndicales unitaires » (RSU) et tente de remédier aux principales déficiences de l'accord précédent sur les CARS. Pour répondre à la critique d'une insuffisante légitimation démocratique, la part des représentants élus dans ces nouvelles structures est augmentée. Ce sont maintenant les deux tiers des représentants dans chaque RSU qui sont élus par les salariés pour une période de 2 ans. Seulement 33 % des sièges sont répartis entre les « acteurs collectifs qui participent légitimement à la compétition électorale », donc non seulement les syndicats confédéraux, mais également d'éventuels syndicats autonomes, au pro rata du nombre de voix obtenues. La barre pour la présentation de listes autonomes est d'ailleurs abaissée à 5 % (les signataires de ces listes doivent cependant se constituer préalablement en syndicat). « Afin de renforcer la solidarité entre les syndicats confédéraux », les trois confédérations ont décidé une répartition paritaire du contingent de sièges qu'elles seraient en droit d'obtenir sur la base du pourcentage des voix obtenues (2)

(1) Précédemment, quelques fédérations avaient elles-mêmes tenté de renouveller les conseils d'usine sur la base d'un commun accord. Ces accords (textile et chimie en 1987, métallurgie en 1988) étaient davantage destinés à renforcer la présence syndicale dans les entreprises et à recréer les conditions d'unité syndicale qu'à reconstruire un lieu de représentation avec l'ensemble des salariés.

(2) Ce passage peut être interprété comme un gage de bonne volonté donné par la CGIL à l'UIL, qui aurait autrement moins de chances d'obtenir des sièges dans les entreprises industrielles, où elle est très minoritaire.

Pour être valide, l'élection doit avoir mobilisé au moins 50 % des inscrits. L'ancien système d'élection des délégués sur la base de petits collectifs est en partie abandonné. Les collèges électoraux et les « aires de représentation » seront déterminés par les fédérations de branche. Le découpage doit tenir compte aussi bien des mutations technico-organisationnelles et socio-professionnelles que des spécificités de certaines catégories sociales telles que salariés « à professionalité élevée » (ingénieurs-cadres), les jeunes et les immigrés. Toutefois, seront utilisés comme critères privilégiés pour la détermination de ces aires la coïncidence avec les lieux de la négociation et les spécificités professionnelles.

Le projet des RSU est indéniablement porteur d'une plus grande légitimité démocratique que celui des CARS. En ce qui concerne l'efficacité contractuelle, les trois confédérations ont décidé de transférer aux RSU le pouvoir contractuel pour les matières relevant du niveau de l'entreprise, avec toutefois l'obligation de tenir compte de l'articulation avec les autres niveaux de négociation collective (branche, intercatégoriel). Pour assurer cette compatibilité avec le hors-entreprise, un rôle particulier est dévolu aux représentants syndicaux dans les RSU. Les décisions concernant les plates-formes et les résultats de négociations nécessitent un vote à majorité qualifiée (dont le quorum doit être défini par les fédérations de branche). En cas de désaccord entre syndicats, une procédure de « refroidissement du conflit » est prévue, qui fait obligatoirement appel à la structure syndicale immédiatement supérieure. Le recours à l'instrument du référendum (la consultation des salariés), qui avait un temps été présenté comme une nouvelle forme de démocratie salariale, est réservé à « des problèmes non complexes, impliquant un nombre réduit de travailleurs et permettant d'être résolus à travers une réponse simple ». Les plates-formes de négociation et les accords négociés ne sont pas censés faire partie de cette catégorie et sont donc expressément exclus des objets pouvant donner lieu à un référendum. En tout état de cause, dans le cas d'une « divergence grave », une organisation syndicale a le droit de se rétracter d'un accord d'entreprise négocié par une RSU. Pour ce qui concerne un appel éventuel à la grève, il est subordonné à un accord préalable entre les trois syndicats confédéraux.

La situation depuis l'accord du 3 juillet 1993

L'accord inter-confédéral de 1991 prévoit que la mise en place des nouvelles RSU doit d'abord faire l'objet de règlements d'application négociés entre les fédérations syndicales de branches professionnelles. Les premières à avoir signé un tel règlement, fin 1991, étaient les fédérations de la chimie FILCEA, FLERICA et UILCID, qui avaient déjà dans les années précédentes maintenu un rapport unitaire étroit et quasi-organique. Le règlement reprend, sans grandes modifications, l'accord entre les confédérations. Il prévoit une période d'expérimentation de deux ans, après laquelle un bilan doit permettre d'adapter le règlement en fonction des problèmes rencontrés. Sur cette base, les trois fédérations ont ensuite, le 30 juin 1992, signé un accord avec la fédération des employeurs publics de la chimie, ASAP. Cet accord est resté, avant l'accord du 3 juillet 1993, l'unique avancée significative dans l'application de l'accord interconfédéral, si l'on met à part l'expérimentation en cours dans quelques entreprises d'imprimeries du Nord (1).

A la surprise générale, l'accord sur les RSU a été partiellement incorporé dans l'accord du 3 juillet 1993 conclu entre les trois confédérations, le patronat et le gouvernement italien. A côté d'une politique concertée des revenus et de l'emploi, l'accord introduit une refonte complète du système des relations professionnelles. Les RSU sont appelées à jouer un rôle central dans le nouveau système. Dans la mesure où la négociation centrale est fortement limitée et encadrée par la nécessité de respecter les objectifs du maintien d'un bas niveau de l'inflation et la réduction du déficit public, la seule liberté contractuelle significative est réservée aux entreprises, même si elle est, elle aussi, subordonnée au respect des contraintes de compétitivité de ces dernières, notamment en fonction de l'évolution de la productivité.

Dans l'accord du 3 juillet 1993, les organisations syndicales acceptent pleinement la substitution aux représentations syndicales d'entreprise (RSA), garanties dans le Statut des Travailleurs de 1970, des nouvelles RSU telles qu'elles ont été définies dans leur accord du 1er mars 1991. Par rapport à ce dernier texte, l'accord signé avec le patronat et le gouvernement introduit néanmoins quelques modifications.

(1) Signalons toutefois le règlement d'application signé le 9 mars 1993, sur ce même modèle, par les fédérations de l'énergie FNLE, FLERICA et UILSP pour le secteur des entreprises publiques de l'eau et du gaz.

Soulignons d'abord qu'à travers l'établissement d'une base élective pour les représentations syndicales, l'accord abolit le monopole de représentation dans l'entreprise, réservé dans le Statut des Travailleurs aux syndicats « les plus représentatifs ». On peut cependant considérer que ce privilège de représentation est réintroduit dans l'accord du 3 juillet par un passage qui stipule que, « afin d'assurer le raccordement nécessaire entre les organisations signataires des conventions collectives nationales et les représentations d'entreprise », 1/3 des sièges est réservé (par élection ou désignation) aux organisations signataires de ces conventions, au pro rata des voix obtenues. Il s'agit là d'un recul par rapport à l'accord de 1991. Ce recul est, d'autre part, en contradiction avec différentes initiatives visant à abroger le monopole de représentation contenu dans l'art. 19 du Statut des Travailleurs (1).

L'autre modification concerne le pouvoir contractuel des futures RSU. L'accord du 3 juillet est beaucoup plus restrictif que celui de 1991 selon lequel les RSU pouvaient négocier sur toutes les matières relevant du niveau de l'entreprise. Dans le nouvel accord, ce pouvoir contractuel est non seulement soumis à une clause de renvoi explicite dans la convention collective nationale, mais il doit être partagé avec les structures syndicales territoriales. Par ailleurs, les signataires de l'accord attendent une initiative législative qui garantirait l'efficacité « erga omnes » des contrats ratifiés majoritairement par les RSU (2).

Sans attendre cette intervention législative, les trois confédérations syndicales ont signé, en décembre 1993, avec les organisations patronales Confindustria et Intersind, un règlement détaillé en vue de l'organisation, dans les trois mois, des premières élections de RSU dans les entreprises privées et publiques de l'industrie (3). Pour l'essentiel, ce règlement reprend les dispositifs déjà contenus dans l'accord du 3 juillet 1993, en confirmant notamment la composition des RSU et donc le privilège de représentation pour un tiers des sièges accordé aux organisations syndicales confédérales ou signataires d'une convention de branche. Pour le reste, il s'agit davantage de précisions techniques. Elles portent notamment sur le nombre de sièges que comportera chaque RSU. Dans les unités productives de 15 à 200 salariés, la RSU sera composée de trois personnes. Jusqu'à 3 000 salariés, la RSU comportera 3 représentants pour chaque tranche (ou fraction) de 300 salariés. Au-delà de ce seuil, s'ajouteront 3 représentants pour chaque tranche de 500 salariés. Ces représentants disposeront des droits prévus dans le « statut de travailleurs » de 1970, notamment en ce qui concerne les crédits d'heures et la possibilité de convoquer des assemblées de travailleurs. Toutefois, le pouvoir contractuel des RSU sera subordonné au conventions de branche en vigueur et doit donc faire l'objet d'une actualisation de ces conventions de branche. Les élections des nouvelles RSU ne nécessitent, quant à elles, aucun accord d'application au niveau des branches.

L'accord précise que de telles élections peuvent être convoquées à l'initiative d'un seul syndicat, confédéral ou autonome. Les premiers syndicats à avoir établi un calendrier pour ces élections sont les trois fédérations de la métallurgie FIOM, FIM et UILM. Ces élections, d'ailleurs combinées avec une consultation des travailleurs sur les plates-formes revendicatives élaborées unitairement en vue du renouvellement de la convention collective de branche, sont prévues pour le mois de février 1994.

Malgré ces démarches unitaires, la question de la nécessité d'une intervention législative reste controversée entre les confédérations syndicales. La CGIL la souhaite et elle a déjà proposé son propre projet de loi visant à régler la question de la représentativité. La CISL préférerait une solution négociée avec l'interlocuteur patronal. Selon elle, la question des RSU relève du domaine des droits syndicaux qui, contrairement aux droits individuels des travailleurs ne constituent pas un droit politique, mais un droit collectif qui ne doit pas être réglé par le législateur. Pour la CISL, la question centrale est

(1) Il s'agit essentiellement de deux initiatives: d'une part d'une procédure de référendum pour l'abrogation pure et simple de l'art. 19 du Statut des Travailleurs, initiée par un « comité de coordination des conseils d'usine unitaires » (avec le soutien de certains Cobas et de Rifondazione comunista), d'autre part, d'un projet de loi d'initiative populaire élaboré par la CGIL, qui vise à remplacer l'art. 19 par une loi sur la représentation et la représentativité syndicales. Plusieurs projets de lois, déposés devant les deux chambres du parlement italien par le PSI, le PDS et Rifondazione comunista, visent également à réformer le système de représentation, certains allant jusqu'à proposer une révision de l'art. 39 de la Constitution, la seconde référence fondatrice du concept de la « représentativité » des syndicats confédéraux.

(2) Auparavant, cette efficacité était réservée aux contrats signés par les organisations syndicales « les plus représentatives ».

(3) Des règlements analogues doivent être établis pour les élections dans les services publics et privés.

celle de l'efficacité de la représentation (face à l'employeur). Elle est distincte de celle de la représentativité fondée sur la plus grande démocratie syndicale et salariale. Pour ces raisons, la CISL souhaite d'abord une expérimentation des RSU sur la base de l'accord interconfédéral. Les divergences actuelles entre la CGIL et la CISL peuvent se résumer comme suit : la CGIL est prête à déléguer sans limite le pouvoir de négociation aux RSU. La CISL, par contre, veut maintenir le monopole syndical de négociation avec une validation ex-post de l'accord par la RSU. Ces divergences découlent de différences de culture syndicale qui portent sur la conception même du syndicalisme. Alors que la CISL prône un syndicat-association qui parle et agit essentiellement au nom de ses adhérents (inscrits), la CGIL a une vision stratégique plus large et plus politique du syndicat, qui doit prendre en compte également les intérêts des travailleurs non-inscrits, voire, lorsqu'il y a contradiction d'intérêts, « l'intérêt général » des travailleurs.

Les enjeux de la réforme de la représentation

Les enjeux de la mise en place des nouvelles RSU sont concentrés autour de deux aspects. L'un est la question de la représentativité. Il s'agit d'une question qui touche à la démocratie salariale et à la légitimité de l'acteur syndical. L'autre concerne l'efficacité de l'action syndicale, notamment son pouvoir contractuel, sa capacité de contenir les tendances à la dérégulation et à l'individualisation du rapport salarial, au contournement et à la marginalisation de l'acteur syndical.

Capacité représentative et capacité contractuelle sont étroitement liées à travers la construction de règles et d'institutions, notamment de règles de procédure. Ces règles ont, jusqu'à présent, largement fait défaut en Italie, les syndicats s'étant davantage reposés sur la « constitution matérielle » des coutumes que sur un ensemble de règles juridiquement contraignantes. Leur introduction tardive rapproche le système italien des relations professionnelles du système dual de type allemand. La question est de savoir si malgré ce changement, le système italien sera en mesure de maintenir les principes fondamentaux qui faisaient sa spécificité en Europe, notamment celui de l'autonomie syndicale.

Dans un système pluraliste, les principes d'autonomie syndicale et de représentativité sont partiellement antagonistes. L'un des enjeux de la question de la représentativité est donc celui de l'unité syndicale. Les partisans de l'unicité de représentation au niveau de l'entreprise semblent avoir fait le pari qu'une fois cette question réglée, l'unité syndicale sera appelée à se réaliser également aux autres niveaux. Même si l'on peut partager l'idée d'une unification syndicale inéluctable, son avènement ne sera pas sans poser, à son tour, des questions de fond, qui touchent cette fois-ci, non à la forme syndicale, mais au contenu de son action. En effet, si la représentativité et l'unification syndicales passent par l'acceptation de certaines règles qui aboutissent nécessairement à une forme d'institutionalisation, n'est-ce pas en même temps la fin d'une certaine conception du syndicat-mouvement et la consolidation d'un syndicat-institution ?

Nous touchons là un problème qui concerne moins les relations entre syndicat et salariés que ses rapports avec l'interlocuteur patronal. Sur ce dernier plan, on peut penser que ce sont surtout les variables économiques qui vont influencer le comportement des représentants, en favorisant soit une attitude plus antagonique, soit un comportement plus coopératif. Les droits formels des structures de représentation peuvent avoir une incidence sur leurs pratiques. Pour le moment, les droits d'information et de consultation, notamment en matière économique, sont peu développés en Italie. Des précédents d'expérimentation (1) montrent cependant que de tels droits peuvent être introduits à partir d'un accord négocié. De tels accords sont à leur tour susceptibles d'infléchir les pratiques syndicales dans une direction de concertation et de participation, voire de co-détermination, qui était traditionnellement étrangère à la culture syndicale italienne.

Udo REHFELDT

Sources : *La Repubblica, Rassegna sindacale, ASAPNotizie, SpaziImpresa.*

(1) Ces expériences ont commencé dans le secteur public, avec la signature du « protocole IRI » en 1984. Elles sont actuellement en train de se multiplier aussi dans le secteur privé.

Algérie
L'évolution récente du mouvement syndical en Algérie

Le contexte économique durant la phase d'industrialisation accélérée

Pour comprendre les tendances récentes du syndicalisme algérien, il est utile de retracer les grandes lignes de l'évolution économique de l'Algérie depuis le milieu des années soixante.

Le développement économique accéléré de l'Algérie depuis les années 1967, incarné dans la mise en œuvre des deux premiers plans (plan triennal de 1967-69, 1er plan quadriennal de 1970-73), auxquels succèderont les autres plans (2e plan quadriennal de 1974-77, 1er plan quinquennal de 1980-84 et 2e plan quinquennal de 1985-89), semblait à tous irréversible, même si la brusque chute de la manne pétrolière, sensible à partir de 1984, a donné un soudain coup d'arrêt à cette perspective.

En fait, la fin des années 60 et le début des années 70 ont été marqués par le choix d'un modèle de développement basé sur une industrialisation accélérée reposant sur l'industrie lourde (le pétrole et la sidérurgie). Mais dès 1978, un bilan critique est fait de la période antérieure, entraînant des réformes de type libéral où les choix précédents sont remis en cause. Il s'agit :

- de mettre fin aux unités productives de grande taille
- de favoriser les industries locales ;
- d'accorder une place plus importante aux entreprises privées, qui occupent 40 % des emplois des industries manufacturières en 1975 (1).

A ce bilan critique s'ajoute la situation de plus en plus déséquilibrée du commerce extérieur algérien. C'est pourquoi trois mesures principales vont être décidées au début des années quatre-vingt

- dès 1981, une « restructuration des entreprises publiques » est opérée, visant à limiter la taille maximale de celles-ci. Ce sera l'occasion d'une redistribution de la population active et de mesures de « dégraissage » ;
- un programme de développement du secteur des petites et moyennes industries (PMI) est élaboré, dans la droite ligne des conceptions de la Banque mondiale, dont c'est alors la position officielle
- une politique vigoureuse d'encouragement du secteur privé est mise en œuvre par étapes. Au départ en 1976, cette politique concerne surtout le petit secteur privé familial. L'extension de ce mouvement est décidée en 1982 mais deux obstacles importants subsistent : le fait que le fonctionnement du secteur public n'ait pas du tout été conçu en coordination avec le secteur privé (2) ; le fait que l'installation d'une entreprise privée soit soumise à une procédure d'agrément très lourde. Cette situation favorise le développement d'une économie souterraine qui prendra la forme du « trabendisme » et entraînera un phénomène de « tax gap » (3).

Dès 1984, le budget algérien subit les premiers effets de la baisse du prix du pétrole, imposant des règles de gestion plus rigoureuses. Des objectifs d'efficience et de productivité sont recherchés à travers la définition du « Statut Général du Travailleur » (SGT), l'instauration de Primes de Rendement Individuel (PRI) et de Primes de Rendement Collectif (PRC). L'autonomie de gestion des entreprises publiques, décidée par six lois votées en janvier 1988, permet à ces entreprises de se libérer de la tutelle des ministères, afin de devenir plus efficientes et plus performantes. Elle doit également leur permettre de résoudre le problème difficile des effectifs, grâce à « l'ajustement

(1) Dès 1976, la Charte Nationale s'intéresse aux « petites entreprises privées non exploiteuses ».
(2) Voir à ce sujet une enquête du CENEAP de 1983-84.
(3) Le trabendisme est l'expression francisée du mot arabe trabendo, signifiant trafiquant opérant sur le marché noir ; le « tax gap » signifie le manque à gagner pour l'Etat lié au non-versement par les trabendistes des taxes auxquelles sont assujetties les entreprises.

des effectifs réels aux effectifs théoriques ». Dans les faits, les décisions qui sont prises aboutissent à la mise en place de contrats à durée déterminée avec traitement social.

En 1990 est votée la loi « sur la monnaie et le crédit » qui ouvre les entreprises algériennes au capital étranger, en autorisant une participation à hauteur de 65 % du capital social (contre 49 % précédemment). C'est dans ce contexte qu'interviendra, en 1991, la décision du gouvernement algérien de céder une partie de l'exploitation des hydrocarbures à des sociétés étrangères (ce qui est toujours en cours de tractation). Cette dernière initiative a pour objectif de diminuer la dette algérienne.

De fait, toutes ces solutions restent largement théoriques à cause de l'absence de textes d'application et de la situation politique actuelle. C'est également le cas des nouvelles lois de l'automne 1993 favorisant, pratiquement sans limite, l'investissement privé étranger.

C'est cette perspective économique et politique, et son évolution, qu'il faut avoir en mémoire pour comprendre l'évolution du syndicalisme algérien depuis la phase d'industrialisation.

Le pouvoir et le rôle assigné au syndicat

La « mise au pas » du syndicalisme algérien s'étale sur deux décennies (1965-85). Au milieu des années soixante et à l'époque des premiers plans, tout ce qui concerne le paysage social paraît réglé : l'UGTA, syndicat créé par le FLN au cours de la « révolution » semble maîtriser la totalité des instances et des lieux de revendication. L'article 120 des statuts du FLN prévoit en effet que seuls pourront être responsables de mouvements de masse, notamment des syndicats, des personnes qui sont déjà membres du parti unique : le FLN. Tous les statuts et règlements des « organisations de masse » du FLN doivent être en harmonie avec ceux du parti (en particulier, les dispositions régissant la composition des organes dirigeants de ces organisations).

La charte de la gestion socialiste des entreprises (GSE), parue le 16 novembre 1971, donne un pouvoir absolu à ce syndicat « officiel » pour représenter les travailleurs aussi bien au sein des unités de production, l'Assemblée des Travailleurs d'Unité (ATU) que des entreprises, l'Assemblée des Travailleurs d'Entreprise (ATE), lesquels participent au « conseil de direction » des entreprises.

En réalité, le paysage syndical algérien n'est pas aussi serein que l'on a tendance à le penser à cette époque. La fin de l'ère Boumedienne, celle de la transition entre le tout Etat du modèle des « industries industrialisantes » et la tentative de mise en place des « petites et moyennes entreprises non exploiteuses », pour reprendre les termes de la « Charte Nationale », est aussi celle des premiers grands conflits précurseurs de l'éclatement futur.

Le 8 mai 1977 les 10 000 dockers du port d'Alger se mettent en grève, bloquant l'activité du port. Leurs revendications concernent les niveaux de salaires, le statut, les heures supplémentaires, les problèmes d'hygiène et de sécurité. Les organes de représentation des travailleurs mis en place en 1971 (ATU-ATE) sont débordés par la grève. Ni le secrétaire général de l'UGTA, Benikous, ni le Wali (équivalent du préfet) d'Alger, ni même Boumedienne ne réussiront à arrêter cette grève, ou à la « récupérer ». Les moyens de répression classiques sont utilisés : interventions de la police, bouclage du port, briseurs de grève. Ce mouvement est relayé par d'autres secteurs de l'économie : les cheminots, la compagnie de transport urbain d'Alger, la SN-SEMPAC (agro-alimentaire), les médecins résidents. Le syndicat officiel (UGTA) est alors complètement dépassé par les événements. A Oran se crée en 1977 la première intersyndicale clandestine, en dépit de l'article 120 des statuts du FLN. Elle est la principale animatrice des grèves dans cette région, en particulier à ACILOR (sidérurgie), à la SNIC (actuelle ENAVA, chimie), au port d'Oran, et chez les éboueurs.

La crise ouverte de 1988 et la percée de l'intégrisme dans les entreprises

A partir de 1978, comme on l'a vu plus haut, s'ouvre une nouvelle ère. La rente pétrolière, qui s'accroît avec la hausse du prix du pétrole, ne va plus être systématiquement investie (1) mais va servir au développement de la consommation. Le plan anti-pénurie (PAP) « pour une vie meilleure » est mis en place sous la présidence de Chadli Benjedid qui arrive au pouvoir en 1979.

(1) Le taux d'investissement était de l'ordre de 50 % du PIB.

L'année 1986 marque la fin de la période d'opulence liée à la rente pétrolière. Une série de faits marquants intervient pour le mouvement syndical : des syndicalistes sont licenciés à la SIMATRA (complexe de moteurs de tracteurs) de Constantine. En 1987, le licenciement d'un travailleur de l'ENSID d'Annaba (société d'études liée à la sidérurgie) provoque la contestation de la majorité des travailleurs de l'établissement. A cette occasion se constitue une intersyndicale clandestine, à l'image de celle d'Oran. D'autres mouvements ont lieu dans l'est, à Ferrovial (matériel pour les chemins de fer), à Travosider (travaux pour la sidérurgie) ... mais le mouvement de revendication qui sera déterminant pour le déclenchement des événements d'octobre 1988 est la grève des travailleurs du complexe de camions dans la zone industrielle de Rouiba près d'Alger, qui constitue la plus grande concentration industrielle du pays. A Oran, l'intersyndicale créée en 1977 occupe le terrain syndical de manière très active, et parvient à coordonner ses activités avec celles de Sétif, Tizi-Ouzou, Alger, Saïda.

Les différents mouvements de grève vont rapidement évoluer en émeutes de rues, opposant les travailleurs et les jeunes d'un côté à l'armée de l'autre. Les ATU-ATE, structures de représentation de l'UGTA, ont bien essayé de canaliser le mécontentement des travailleurs contre les cadres dirigeants des entreprises sans succès.

A la même époque se met en place le processus d'autonomie des entreprises publiques, prévu par les six lois de janvier 1988, évoquées plus haut. La direction de ces entreprises est alors assurée par des responsables nommés par le pouvoir politique, qui ont pour objectif de modifier le statut de ces entreprises publiques (1), c'est-à-dire de les libérer de la tutelle des ministères. Il s'agit de réaliser l'indépendance de l'économique vis-à-vis du politique. Le passage d'une gestion étatique des entreprises à une gestion orientée vers le marché et la concurrence pose en effet plusieurs problèmes. Les « fonds de participation », qui ont pour fonction de gérer le capital des entreprises publiques, ont notamment beaucoup de mal à redéfinir leur rôle dans le cadre d'une économie gouvernée par les lois du marché.

A la suite de la crise de 1988, le syndicat officiel est complètement discrédité, du fait de son attitude antérieure. Cette situation a ouvert une brèche pour la création de nouveaux syndicats. Parmi ceux-ci, les ligues islamistes et l'embryon du syndicat islamiste des travailleurs (SIT) se mettent en place, comme prolongement du FIS dans l'entreprise, avec la complaisance de certains responsables locaux. Le SIT se constitue au lendemain du refus exprimé par les travailleurs du complexe d'El Hadjar d'accueillir Madani, leader du FIS, sur leur lieu de travail. Ce syndicat est, dès l'origine, une organisation fasciste par son organisation (para-militaire), ses mots d'ordre (renvoi des femmes travailleuses dans leur foyer) et sa pratique (terroriste).

Au départ, le SIT n'a pas de caractère légal, contrairement aux ligues islamiques (qui sont des organisations à caractère politique). Le rapport des travailleurs avec le SIT et donc le FIS évolue en fonction de la présence syndicale dans l'entreprise. Là où une intersyndicale s'est constituée en opposition à l'UGTA, le SIT et autres organisations islamiques ne parviennent pas à s'imposer (comme au complexe sidérurgique d'El Hadjar). Au contraire, là où l'UGTA est complètement discréditée sans qu'une alternative ne s'offre aux travailleurs, les islamistes n'ont aucun effort à faire pour s'imposer. Ils investissent surtout les secteurs de l'économie où le trabendisme domine (distribution), mais aussi ceux où le syndicat est très bureaucratisé (PTT) ou non implanté (bureaux d'études). Le FIS tire sa force essentiellement de la société et de l'économie parallèles : chômeurs, « trabendistes », marginaux. Les secteurs modernes de la société ne le suivent pas du tout (2).

La nouvelle législation sociale et ses enjeux

La publication de la loi 90/11 qui réforme profondément la législation sociale algérienne, mettant fin définitivement à la gestion socialiste des entreprises (GSE) et au statut général des travailleurs (SGT), marque un tournant pour les salariés algériens (3). Elle définit notamment les nouvelles conditions de règlement des conflits du travail, précise le contenu du droit syndical (mettant en place le pluralisme syndical), trace les contours de la participation des tra-

(1) La propriété du capital social des entreprises publiques détenu jusqu'alors par l'Etat est cédé par ce dernier à huit « fonds de participation ». Le rôle de chaque fonds est de gérer un portefeuille d'actions de plusieurs entreprises.

(2) Une grève tout à fait significative a été menée par les représentants du FIS, en juin 1991, cautionnée et relayée par le SIT dans les entreprises, qui s'est soldée par un échec complet.

(3) Cf. « Algérie : à la recherche d'un système de relations professionnelles », *Chronique Internationale*, n°14, janvier 1992.

vailleurs dans l'entreprise (précisant le rôle des comités de participation et des syndicats). C'est une législation d'esprit « libéral », certainement en avance sur le niveau de conscience et les pratiques des travailleurs algériens. Elle crée en particulier les conditions de mise en place des conventions collectives sans que les travailleurs, comme les employeurs, soient formés aux pratiques de la négociation collective.

Cette législation imposée par le haut n'est pas, à l'instar de l'autonomie des entreprises publiques, l'expression des revendications des travailleurs. Ces derniers sont d'ailleurs loin d'avoir épuisé les ressources que leur procure cette loi pour s'organiser et se défendre. Et si cette loi n'est pas utilisée dans un avenir proche, elle risque d'être remise en cause.

L'UGTA combat en revanche cette loi, tout comme elle combat la pluralité syndicale. Dans ce texte législatif, les rôles du syndicat et de la gestion des œuvres sociales (gérées par les comités de participation élus) sont nettement séparés. Les anciens cadres syndicaux sont ainsi écartés de la gestion des œuvres, qui formait la base de leur clientélisme.

Désormais, lorsqu'un travailleur a un problème d'ordre disciplinaire, il s'adresse directement à des organes de conciliation. Si ceux-si s'avèrent inefficaces, il peut recourir à la justice et aller devant les prud'hommes ; autrefois, la plupart de ces conflits étaient réglés par le syndicat au sein même de l'entreprise. De surcroît, les inspecteurs du travail deviennent plus à même de débloquer les situations conflictuelles que les délégués syndicaux.

Par rapport à cette nouvelle législation, il était important que des syndicats se créent de façon pluraliste, qu'ils génèrent de nouveaux cadres qui soient formés aux nouvelles conditions économiques et sociales issues des transformations mises en place : autonomie des entreprises et nouvelle législation sociale. De tels syndicats ont vu le jour au cours de ces dernières années : le syndicat de l'administration publique (SNAPAP), certains syndicats d'entreprise, le syndicat des enseignants du secondaire, le syndicat autonome des travailleurs de l'éducation (né à Tizi Ouzou). A Oran, les dirigeants de l'intersyndicale ont poussé cette dernière à se transformer en un syndicat légalement constitué : la Confédération Syndicale des Forces Productives (COSYFOP), qui a tenu ses assises à Arzew et à Annaba mais qui est vite entrée en léthargie. A l'intérieur même de l'UGTA, la démocratisation a progressé, dans les secteurs de l'énergie, des ports, à El Hadjar (sidérurgie), ainsi que dans d'autres complexes (Rouiba, Constantine).

L'actualité algérienne de cette fin d'année 1993 relance le débat sur l'orientation des luttes syndicales et sur leur direction. Dans l'enseignement, une grève est lancée par la FNTE (1) alors que les enseignants n'ont pas formulé de revendications précises et ne sont pas particulièrement mobilisés. Les adhérents sont informés de la décision de cette grève par voie de presse ; ils n'y participent pas majoritairement.

Une autre grève démarre dans la zone industrielle de Rouiba, de façon aussi dure qu'en 1988, et sur des mots d'ordre mobilisateurs (en particulier anti-islamistes). Cette grève est stoppée net par la direction nationale de l'UGTA après une décision prise à huis-clos.

Il y a donc toujours de la part des anciens syndicats officiels une volonté de continuer à contrôler à tout prix les actions revendicatives des travailleurs, voire de les provoquer (cas de la FNTE).

Abdelhakh BENDJEDDOU et Pierre MARC

*
* *

(1) La Fédération Nationale des Travailleurs de l'enseignement.

INDEX DE L'ANNÉE 1993
PAR PAYS ET PAR THÈMES

INDEX PAR PAYS

(Les chiffres entre parenthèses renvoient au numéro de la Chronique Internationale et à la page correspondant à l'article.)

■ Allemagne

- Adoption de la réforme structurelle de l'assurance-maladie (21/6)
- Les étrangers et le travail (21/13)
- Restructurations dans la sidérurgie : on ferme (22/3)
- Le vrai-faux enjeu de la progression salariale des métallos est-allemands (22/17)
- Le modèle allemand et la grève (23/6)
- Des compromis cachés aux conflits annoncés (24/23)
- La négociation, malgré tout (25/3)

■ Belgique

- Les conséquences du passage à l'Etat fédéral (22/23)
- Front commun syndical renforcé malgré tout (23/10)
- Pacte social avorté ? (25/7)

■ Espagne

- La réforme du droit de grève (20/21)
- Aggravation de la récession et politique économique (22/26)
- La mise en œuvre des accords sur la formation professionnelle (23/16)
- D'une dérégulation imposée à une dérégulation négociée ? (24/20)

■ Etats-Unis

- L'impact de la récession sur la structure du chômage (20/3)
- Enfin un congé maternité légal... pour certaines salariées... et non-payé (21/9)
- Trajectoires de chômeurs et méthodes de recherche d'emploi (22/5)
- Les négociations sur les salaires au début des années 90 (22/14)
- Les assurances médicales des salariés aux Etats-Unis : la faible couverture dans les petites entreprises (23/12)
- Une politique essentiellement passive (24/43)
- Une proposition d'assurance médicale pour tous (25/10)

■ Europe Sociale

- L'affaire Hoover (21/22)
- La journée d'action européenne du 2 avril 1993 et la stratégie de la Confédération Européenne des Syndicats (CES) (22/33)
- La Confédération Européenne des Syndicats organise les retraités (23/18)

■ Hongrie

- Elections sociales et syndicales au printemps (21/16)
- Elections syndicales : confirmation de la représentativité syndicale (25/25)

■ International

- Emploi et services. Eléments de comparaison internationale (20/10)
- Les politiques de l'emploi face à la récession : un aveu d'impuissance (24/3)
- Emploi et chômage dans la récession (24/10)

■ Italie

- Les privatisations en Italie : la fin de l'Etat-Patron ? (20/15)
- La « privatisation » de la fonction publique (21/4)
- La sortie des syndicats des conseils d'administration (21/18)
- Accord collectif sur la formation professionnelle (22/31)
- Plan de restructuration dans l'aéronautique italienne (23/3)
- Accord sur le travail de nuit à l'usine Mirafiori de Fiat (23/4)
- La fin de l'exception italienne ? (24/16)

■ Mexique

- Un corporatisme bien peu flexible (25/27)

■ Pays-Bas

- Accord tripartite minimal sur les salaires et l'emploi (20/14)
- Prélèvements obligatoires et protection sociale (21/10)
- Un dispositif paritaire de flexibilité de l'emploi dans les transports routiers (22/11)
- Le système de retraites néerlandais (23/14)
- La mutation difficile d'un Etat-Providence (24/28)

■ **Royaume-Uni**
- Poursuite de la réforme du système de santé britannique (20/18)
- Réorganisation et tassement de la syndicalisation (21/19)
- Les relations professionnelles anglaises sont-elles bouleversées ? (22/21)
- La réforme de l'enseignement britannique (22/29)
- Changer le comportement des chômeurs (24/34)
- Vers une réforme des retraites d'entreprise (25/15)
- Congrès annuel du TUC : quelles relations avec le Labour ? (25/31)

■ **Russie**
- La gestion de l'emploi dans les entreprises russes (20/7)
- La protection sociale entre deux systèmes (25/20)

■ **Suède**
- Montée du chômage et politique économique (21/3)
- Vers une inflexion libérale de la politique de l'emploi ? (24/40)

INDEX PAR THÈMES

(Les chiffres entre parenthèses renvoient au numéro de la Chronique Internationale et à la page correspondant à l'article.)

EMPLOI-CHÔMAGE

■ **Allemagne**
- Restructurations dans la sidérurgie : on ferme (22/3)
- Des compromis cachés aux conflits annoncés (24/23)

■ **Espagne**
- D'une dérégulation imposée à une dérégulation négociée ? (24/20)

■ **Etats-Unis**
- L'impact de la récession sur la structure du chômage (20/3)
- Trajectoires de chômeurs et méthodes de recherche d'emploi (22/5)
- Une politique essentiellement passive (24/43)

■ **International**
- Emploi et services. Eléments de comparaison internationale (20/10)
- Les politiques de l'emploi face à la récession : un aveu d'impuissance (24/3)
- Emploi et chômage dans la récession (24/10)

■ **Italie**
- Plan de restructuration dans l'aéronautique italienne (23/3)
- La fin de l'exception italienne ? (24/16)

■ **Pays-Bas**
- Un dispositif paritaire de flexibilité de l'emploi dans les transports routiers (22/11)
- La mutation difficile d'un Etat-Providence (24/28)

■ **Royaume-Uni**
- Changer le comportement des chômeurs (24/34)

■ **Russie**
- La gestion de l'emploi dans les entreprises russes (20/7)

■ **Suède**
- Montée du chômage et politique économique (21/3)
- Vers une inflexion libérale de la politique de l'emploi ? (24/40)

CONDITIONS DE TRAVAIL

■ **Italie**
- Accord sur le travail de nuit à l'usine Mirafiori de Fiat (23/4)

CONFLITS DU TRAVAIL

■ **Allemagne**
- Le modèle allemand et la grève (23/6)

■ **Espagne**
- La réforme du droit de grève (20/21)

CONVENTIONS COLLECTIVES

■ **Etats-Unis**
- Les négociations sur les salaires au début des années 90 (22/14)

NÉGOCIATIONS COLLECTIVES

■ **Allemagne**
- Le vrai-faux enjeu de la progression salariale des métallos est-allemands (22/17)
- La négociation, malgré tout (25/3)

■ **Belgique**
- Pacte social avorté ? (25/7)

■ **Pays-Bas**
- Accord tripartite minimal sur les salaires et l'emploi (20/14)

■ **Royaume-Uni**
- Les relations professionnelles anglaises sont-elles bouleversées ? (22/21)

RELATIONS PROFESSIONNELLES

Belgique
- Les conséquences du passage à l'Etat fédéral (22/23)
- Front commun syndical renforcé malgré tout (23/10)

Espagne
- Aggravation de la récession et politique économique (22/26)

Italie
- Les privatisations en Italie : la fin de l'Etat-patron ? (20/15)
- La « privatisation » de la fonction publique (21/4)

Royaume-Uni
- La réforme de l'enseignement britannique (22/29)

PROTECTION SOCIALE

Allemagne
- Adoption de la réforme structurelle de l'assurance-maladie (21/6)

Etats-Unis
- Enfin un congé maternité légal... pour certaines salariées... et non-payé (21/9)
- Les assurances médicales des salariés aux Etats-Unis : la faible couverture dans les petites entreprises (23/12)
- Une proposition d'assurance médicale pour tous (25/10)

Pays-Bas
- Prélèvements obligatoires et protection sociale (21/10)
- Le système de retraites néerlandais (23/14)

Royaume-Uni
- Poursuite de la réforme du système de santé britannique (20/18)
- Vers une réforme des retraites d'entreprise (25/15)

Russie
- La protection sociale entre deux systèmes (25/20)

FORMATION PROFESSIONNELLE

Espagne
- La mise en œuvre des accords sur la formation professionnelle (23/16)

Italie
- Accord collectif sur la formation professionnelle (22/31)

POLITIQUES SOCIALES

Allemagne
- Les étrangers et le travail (21/13)

VIE SYNDICALE

Europe sociale
- L'affaire Hoover (21/22)

Hongrie
- Elections sociales et syndicales au printemps (21/16)
- Elections syndicales : confirmation de la représentativité syndicale (25/25)

Italie
- La sortie des syndicats des conseils d'administration (21/18)

Mexique
- Un corporatisme bien peu flexible (25/27)

Royaume-Uni
- Réorganisation et tassement de la syndicalisation (21/19)
- Congrès annuel du TUC : quelles relations avec le Labour ? (25/31)

EUROPE SOCIALE

- La journée d'action européenne du 2 avril 1993 et la stratégie de la Confédération Européenne des Syndicats (CES) (22/33)
- La Confédération Européenne des Syndicats organise les retraités (23/18)

*
* *