IRES
Institut de Recherches Economiques et Sociales

Chronique Internationale

N° 28 - Mai 1994

Algérie	Le nouveau droit du travail	20
Allemagne	Négociations salariales et contraintes économiques	11
Espagne	Insertion professionnelle des jeunes quelques évolutions récentes	26
Etats-Unis	Conventions collectives 1993 de la pratique du « donnant-donnant » à la participation ?	14
	Vers un renouveau des relations de travail ?	18
Europe	Disparités des marchés du travail	3
Pays-Bas	Un grand syndicat s'interroge sur son devenir : radioscopie du militant syndical	28

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-CHÔMAGE

Europe. Disparités des marchés du travail 3

NÉGOCIATIONS COLLECTIVES

Allemagne. Négociations salariales et contraintes économiques 11

Etats-Unis. Conventions collectives 1993
de la pratique du « donnant-donnant » à la participation ? 14

RELATIONS PROFESSIONNELLES

Etats-Unis. Vers un renouveau des relations de travail ? 18

Algérie. Le nouveau droit du travail 20

FORMATION PROFESSIONNELLE

Espagne. Insertion professionnelle des jeunes
quelques évolutions récentes 26

VIE SYNDICALE

Pays-Bas. Un grand syndicat s'interroge sur son devenir :
radioscopie du militant syndical 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, Noisy-le-Grand 1994
Maquette IRES – Fabrication JCB – Ivry sur Seine
Dépot légal : Mai 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.

EMPLOI-CHÔMAGE

Europe
Disparités des marchés du travail

La création d'un marché unique des capitaux, des marchandises et des services pose la question de l'émergence potentielle d'un grand marché européen du travail.

Or, si les évolutions de longues périodes font apparaître des similitudes importantes comme la tertiairisation, la féminisation de la population active ou encore la montée d'un important chômage structurel, le maintien voire l'accroissement de fortes disparités démentent la thèse de l'intégration spontanée par libre jeu du marché. Cette dernière repose sur les effets supposés de deux mouvements, celui de la mobilité de la main-d'œuvre et celui de la mobilité du capital, dont on montrera, pour le premier, qu'il est en réalité très faible, et pour le second qu'il ne s'opère pas nécessairement dans le sens attendu. Le tableau du maintien de disparités entre marchés du travail européens s'organisera ensuite autour des thèmes suivants, non exhaustifs : dynamiques d'emploi, inscription des femmes sur le marché du travail, niveaux de chômage global et catégoriel, et enfin coûts de la main-d'œuvre. L'objectif sera ici d'établir de façon relativement synthétique un « état des lieux » et non pas de suggérer une analyse globale dépassant le cadre de cet article (1).

Mobilité de la main-d'œuvre et modèles de marchés du travail

L'intégration des marchés du travail suppose une mobilité de la main-d'œuvre théoriquement stimulée par la suppression des restrictions juridiques dans ce domaine et la promotion d'une reconnaissance mutuelle des qualifications (2). Cette mobilité devrait en principe permettre à la fois un meilleur ajustement des offres et des demandes d'emplois et créer ainsi les conditions d'un resserrement des disparités salariales entre les différentes parties de la Communauté. L'observation de la réalité sur les dix dernières années donne à douter de tels enchaînements.

Alors qu'on assistait à de très forts déplacements de main-d'œuvre intra-communautaires dans les années cinquante et soixante, notamment du sud vers le nord, ce mouvement s'est très nettement affaibli depuis les années quatre-vingt. Entre 1987 et 1990, une personne sur mille s'est déplacée (3) d'un Etat-membre à un autre. L'Irlande a constitué une exception avec une personne sur cent, immigrant essentiellement vers le Royaume-Uni. L'Italie, traditionnel réservoir de main-d'œuvre d'Europe et des Etats-Unis est progressivement devenue une terre d'immigration au même titre que la France et l'Allemagne. L'Espagne, le Portugal et la Grèce ont cessé d'exporter de la main-d'œuvre et ont dû absorber le retour d'un certain nombre d'anciens émigrés, ce dernier flux migratoire venant ainsi accroître le chômage dans ces trois pays (4).

Le problème de la mobilité des hommes ne se pose pas exclusivement en termes de droits sociaux. Certes des progrès importants restent à accomplir dans ce domaine (5) car, comme le rappelait le rapport Aubry de 1988 : « pour que l'exercice des libertés de circulation et d'établissement soit effectif, il faut que les salariés se déplacent sans crainte pour leurs conditions de travail et leur statut ». Mais la mobilité de la main-d'œuvre ne peut être considérée indépendam-

(1) L'analyse des dynamiques comparées de l'emploi et du chômage dans les principaux pays industrialisés est précisément au coeur de la problématique d'un des programmes de recherche de l'IRES.

(2) La directive du 21 décembre 1988 instaure un système général de reconnaissance des diplômes d'enseignement supérieur sanctionnant des formations professionnelles d'une durée minimale de trois ans. Cette directive a été complétée par celle du 18 juin 1992 qui étend le domaine de reconnaissance des formations.

(3) Par déplacement, on entend ici l'installation professionnelle à caractère durable dans un pays étranger.

(4) Ce fait explique en grande partie pourquoi, de 1984 à 1990, l'Espagne et l'Italie ont été à la fois les champions de la création d'emplois et de la montée du chômage (Comilleau, 1993).

(5) Le champ de la protection sociale a, par exemple, été étendu aux avantages sociaux et à certaines prestations sociales non contributives ; mais il faut que la prestation corresponde à l'un des risques limitativement répertoriés par le règlement communautaire. Cette condition exclut, par exemple, les prestations garantissant un minimum de moyens d'existence. De même la législation de Bruxelles est inadaptée en ce qui concerne les pensions de retraite notamment les régimes extra-légaux.

ment de la question de l'organisation des marchés du travail et des modes de qualification de la main-d'œuvre. La négociation en vue de la reconnaissance réciproque des qualifications professionnelles a induit l'idée que les travailleurs qualifiés, cols bleus ou cols blancs pourraient obtenir un emploi qualifié n'importe où dans la Communauté. Cette perspective repose sur l'hypothèse du modèle du marché professionnel où la même qualification est utilisée par un grand nombre d'entreprises entre lesquelles les travailleurs qualifiés peuvent circuler. Mais ce modèle est loin d'être omniprésent, celui du marché interne où la qualification du salarié n'est reconnue que dans son entreprise semble encore plus étendu en Europe que celui des marchés professionnels (Marsden, 1993). Comment la reconnaissance mutuelle des qualifications pourrait-elle fonctionner dans un pays dominé par la logique de marché interne ? Cette question illustre la dimension de spécificité institutionnelle des marchés du travail dont la convergence ne peut être postulée de façon simpliste par les dogmes du marché, pas plus que par volontarisme juridique.

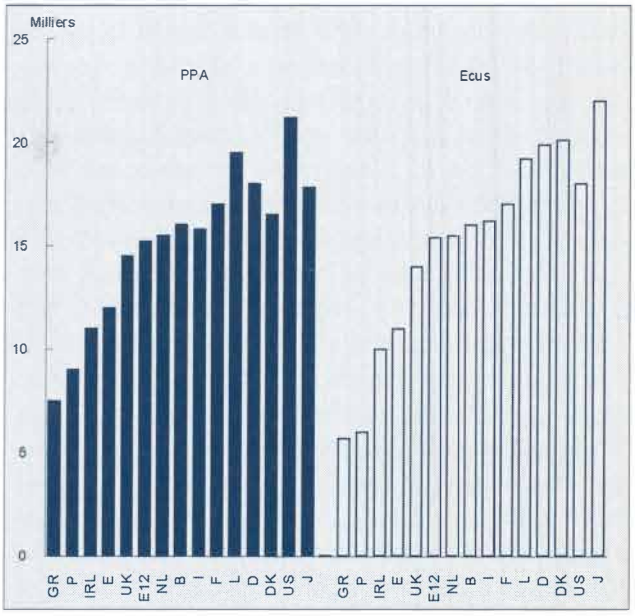
Mobilité du capital et absence de convergence spontanée

Dans la pratique, la dynamique communautaire est fondée sur le principe que les flux de capitaux constituent le principal moyen de rapprochement plutôt que les mouvements de main-d'œuvre. Ces flux s'appuient sur la suppression des contrôles aux frontières nationales favorisant ainsi la délocalisation des investissements. La thèse « intégrationniste » que nous avons évoquée fait de cette mobilité du capital un instrument essentiel d'équilibrage. Les capitaux devraient en effet se déplacer vers les zones où la main-d'œuvre est abondante et les salaires bas, et où il existe donc des gisements de rentabilité à saisir. Ce mouvement devrait spontanément contribuer à développer les régions les plus pauvres et atténuer les écarts de performances avec les plus riches... La réalité montre évidemment que les capitaux ne s'investissent pas de préférence dans les régions les moins développées et que la recherche des coûts salariaux les plus faibles est loin d'être la principale motivation des délocalisations industrielles. Au sein de la CEE, le principal risque n'est pas celui du dumping social (1). Quitte à délocaliser, les entreprises européennes peuvent trouver dans le Tiers monde une main-d'œuvre encore bien moins coûteuse et moins protégée socialement que la main-d'œuvre portugaise. En revanche la désertification menace les zones les moins favorisées au profit de quelques pôles d'attraction. Les écarts de niveaux de vie demeurent considérables entre pays de la Communauté.

Hétérogénéité des niveaux de vie

Mesuré en parité de pouvoir d'achat (i.e. corrigé des différentiels d'inflation), le PIB/tête de la Grèce atteignait, en 1991, 38 % de celui du Luxembourg, Etat-membre le plus riche (graphique 1).

Graphique 1
PIB par habitant dans les Etats membres aux Etats-Unis et au Japon, 1991



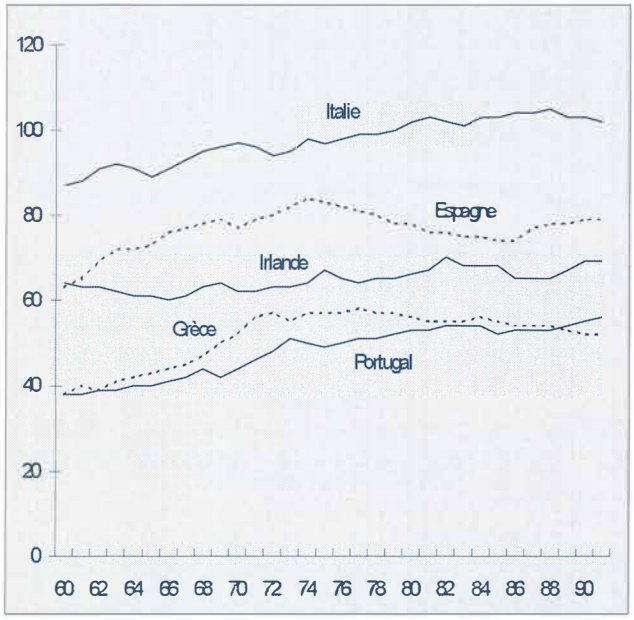
Source : *L'emploi en Europe 1993*, Commission des Communautés Européennes.

Si le groupe des pays les plus pauvres présente de nettes différences internes – le revenu par habitant de l'Espagne dépassait, en 1991, de plus de 60 % celui de la Grèce – la principale ligne de démarcation se situe

(1) Dans une analyse de la décision de délocalisation prise par Hoover au début de l'année 1993, nous montrions que la question essentielle n'était pas la façon dont le libre jeu du marché entraînait une forme de dumping social forçant ainsi la convergence au plus petit dénominateur commun. Le problème a surtout résidé dans la façon dont les dirigeants, relayés par les déclarations du gouvernement britannique, ont utilisé l'idéologie du marché unique pour infléchir les relations professionnelles et les conditions de travail au sein de l'entreprise (Lefresne F. 1993).

entre le groupe des quatre pays les plus pauvres (Portugal, Irlande, Espagne, Grèce) et les autres Etats-membres. Au cours des années soixante, donc avant même leur adhésion à la CEE, le PIB par tête des quatre augmentait plus vite que celui des pays les plus développés de la CEE. Ce phénomène a été cassé par la crise des années soixante-dix. Globalement, les disparités tendent à se réduire dans les phases d'expansion et à se creuser dans les phases de récession qui touchent plus durement les pays les plus vulnérables (graphique 2).

Graphique 2
PIB par tête (en parité de pouvoir d'achat*, en % de la moyenne communautaire)



* Tient compte des écarts de prix dans les différents pays concernés.

Source : CEPII.

Depuis le début des années quatre-vingt, les inégalités ont eu tendance à se rigidifier. Dans ce sens, il est trompeur de se satisfaire de l'histoire récente. Ainsi, on évoque souvent le décollage de l'Espagne en 1986. En fait, le PIB/tête de l'Espagne était relativement plus élevé en 1973 qu'aujourd'hui. Il représentait alors 79 % de la moyenne communautaire contre 75 % en 1991. La Grèce a connu un phénomène similaire passant de 56 % à 52 % de la moyenne communautaire sur la même période. Les prévisions de la Commission ne sont guère optimistes puisqu'elles envisagent une interruption du mouvement de rattrapage pour le Portugal et l'Irlande ainsi qu'une poursuite du décrochage pour la Grèce.

Des dynamiques de l'emploi relativement contrastées

Le taux d'emploi dans la Communauté, c'est à dire le nombre de personnes occupant un emploi sur la population en âge de travailler, est structurellement faible depuis les années soixante-dix et ne cesse même de chuter depuis 1990. A titre de comparaison, ce taux est de 60 % en Europe, en 1992, contre 70 % aux Etats-Unis et 75 % au Japon. Pour aligner le taux d'emploi communautaire sur celui des Etats-Unis, il faudrait créer plus de 20 millions d'emplois (Commission des Communautés Européennes, 1993).

Si globalement, les performances d'emplois sont médiocres en Europe et fortement corrélées avec les taux de croissance de la production, on peut toutefois identifier des dynamiques d'emploi relativement différentes au sein de la Communauté.

En effet, le nombre de personnes employées dans une partie de la Communauté ne dépend pas uniquement des déterminants macro-économiques fondamentaux tels que le PIB ou la productivité horaire du travail. Entrent en ligne de compte des décisions collectives concernant la répartition du volume de travail entre actifs. Deux éléments sont, de ce point de vue, essentiels :

– la durée du travail et son évolution ;

– la croissance du travail à temps partiel.

Au cours des années quatre-vingt, la durée moyenne du travail dans l'industrie et les services a baissé dans tous les Etats-membres, sauf au Royaume-Uni où elle a augmenté (cf. graphique 3). De 1983 à 1991, la réduction de la durée hebdomadaire normale du travail a été de 4 %, en moyenne sur la Communauté. Cette moyenne recouvre des situations contrastées. Les Pays-Bas, par exemple, ont connu une diminution de 13 %. Il ne s'est donc pas produit de convergence dans la durée du travail hebdomadaire du travail, c'est même l'inverse qui a prévalu. Les pays où la baisse a été la plus sensible sont principalement ceux où la durée du travail était déjà relativement faible (Pays-Bas, Allemagne, Belgique, Danemark). Ce sont également les pays où la productivité du travail est supérieure à la moyenne communautaire. Les différences de durée du travail reflètent, dans une certaine mesure les différences sectorielles (la durée du travail étant plus longue dans l'agriculture, les pays à économie moins industrialisées subissent ici un effet structurel). Mais on travaille également plus longtemps dans l'industrie et les services en Grèce, au Portugal et en Espagne.

Par ailleurs, il existe, pour un certain nombre de pays, une corrélation entre le temps de travail des personnes employées à temps plein et l'importance du travail à temps partiel (graphique 4) :

– les Pays-Bas et le Danemark où les horaires à plein temps sont les plus courts de la Communauté, sont également les pays où la proportion d'emplois à temps partiel est la plus forte ;

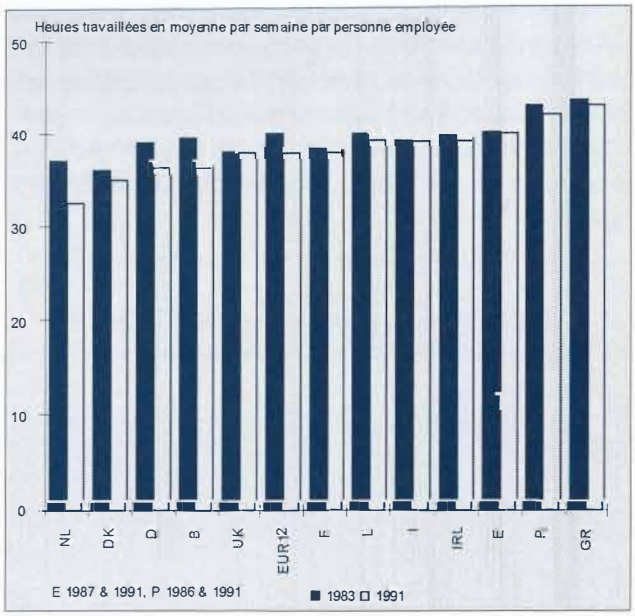
– à l'inverse, en Grèce, Portugal, Espagne, Irlande, où le temps de travail moyen est relativement élevé, la proportion d'emplois à temps partiel est moins forte : moins de 5 % en Espagne, Portugal, Grèce.

Par contre, ces deux facteurs, jouent en sens contraire au Royaume-Uni et en Italie. En Italie coexistent une faible proportion de salariés à temps partiel et une durée du travail hebdomadaire pour les salariés à temps plein inférieure à la moyenne communautaire. Au Royaume-Uni, à l'inverse, la forte proportion de travailleurs (euses) à temps partiel se conjugue avec des horaires hebdomadaires pour les travailleurs à temps plein nettement supérieurs à la moyenne communautaire.

Comment interpréter la faiblesse du pourcentage de travailleurs à temps partiel dans les pays du sud de la Communauté, qui a de surcroît décliné entre 1983 et 1991 en Grèce et en Espagne ? L'explication pourrait en partie résider dans le recours à d'autres formes d'emploi comme le travail indépendant dont le poids est relativement élevé dans ces pays ou dans le travail souterrain par nature délicat à circonscrire statistiquement. L'importance du travail indépendant ne tient pas à la taille du secteur primaire où les travailleurs sont traditionnellement massivement salariés dans ces pays mais à la forte proportion de travailleurs connaissant ce statut dans l'industrie et les services (poids de l'artisanat et du petit commerce notamment). Le travail indépendant représente ainsi, en 1991, 28 % de l'emploi dans l'industrie et les services en Grèce, 22 % en Italie, 17 % en Espagne et au Portugal. Il s'agit d'ailleurs des pays où cette forme d'emploi s'accroît le plus vite.

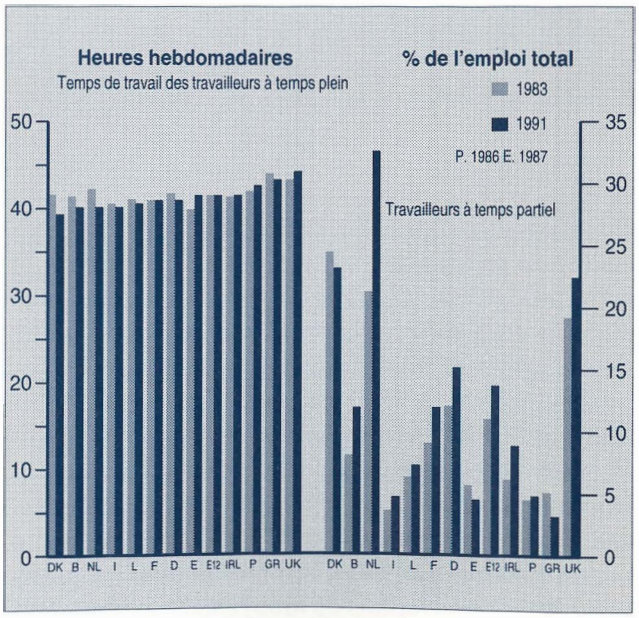
L'aptitude à transformer un taux de croissance en emplois a largement dépendu de ces deux facteurs durée du travail et temps partiel. Ainsi, les Pays-Bas qui ont vu leur volume de travail décroître sur la dernière décennie ont connu des créations d'emplois relativement importantes dues à l'extension du temps partiel et à la réduction de la durée du travail à plein temps. A l'inverse, l'Espagne a échoué dans la conversion en emplois d'une croissance pourtant élevée.

Graphique 3
Heures travaillées dans l'industrie et les services dans les Etats membres, 1983 et 1991



Source : *L'emploi en Europe 1993*, Commission des Communautés Européennes.

Graphique 4
Heures travaillées à temps plein et effectifs travaillant à temps partiel dans l'industrie et les services dans les Etats membres, 1983 et 1991



Source : *L'emploi en Europe 1993*, Commission des Communautés Européennes.

Emploi féminin en Europe

Le renforcement du rôle joué par les femmes a constitué un trait essentiel du marché du travail de la Communauté dans les années quatre-vingt. En 1960, environ 30 % des femmes en âge de travailler étaient actives, en 1991, cette proportion avait dépassé les 40 %. Néanmoins, le taux d'activité des femmes est loin d'être uniforme dans la Communauté ; celui-ci est sensiblement inférieur à la moyenne dans les pays du sud (à l'exception du Portugal) et en Irlande ; il est à l'inverse particulièrement élevé au Danemark.

Le poids des femmes est encore plus frappant concernant l'emploi. Entre 1965 et 1991, le nombre de femmes occupant un emploi dans la Communauté a augmenté de plus de 13 millions alors que le nombre d'hommes baissait d'un million. Ce qui signifie que la croissance de l'emploi au cours de cette période a entièrement reposé sur les femmes. On ne retrouve ce phénomène dans aucune autre région du monde développé.

Les taux d'activité des femmes ont augmenté principalement pour le groupe des 25-49 ans, c'est à dire à l'âge où de très nombreuses femmes ayant des enfants ont à concilier fonction maternelle et activité professionnelle. On peut toutefois identifier trois « modèles » d'activité féminine

– Un premier type illustré par le cas danois fait apparaître une courbe d'activité féminine par âge « en cloche » conjugué à un à taux moyen d'activité féminine très élevé (graphique 5-a). Dans ce schéma, la tranche d'âge correspondant aux maternités ne semble pas affectée par une baisse d'activité.

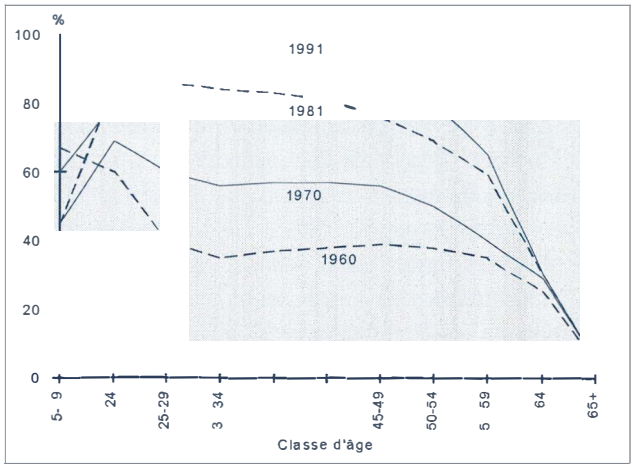
– Un second type illustré par l'Espagne est marqué par un taux d'activité féminine en moyenne plus faible et déclinant avec l'âge (graphique 5-b). La période de maternité exerce un effet d'éviction progressif du marché du travail, sans retour ultérieur.

– Enfin un troisième type illustré par le Royaume-Uni, se caractérise par un taux d'activité élevé, relativement sensible à la fécondité, donc déclinant à la tranche d'âge des 20-35 ans pour ensuite s'accroître entre 35 et 49 ans.

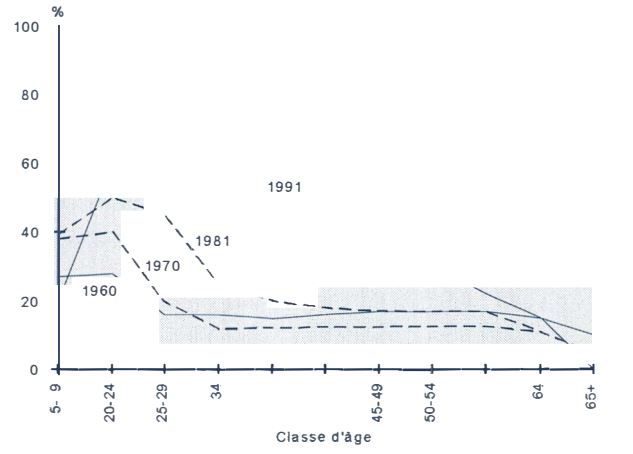
Nombre de femmes entrées sur le marché du travail dans les années quatre-vingt occupent un emploi à temps partiel. En 1991, 28 % des femmes travaillaient à temps partiel contre 4 % des hommes. Les femmes représentaient alors entre 76 et 90 % des travailleurs à temps partiel. Cette forme d'emploi apparaît comme un moyen de conjuguer vie profession-

Graphiques 5
Taux d'activité féminins

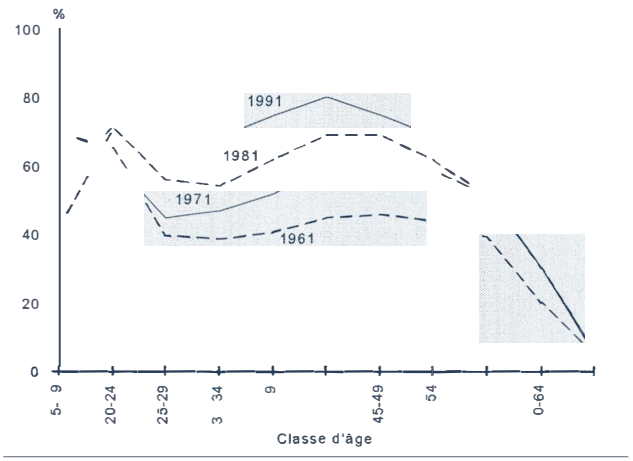
Graphique 5-a - Danemark



Graphique 5-b - Espagne



Graphique 5-c - Royaume-Uni



Source : *L'emploi en Europe 1993*, Commission des Communautés Européennes.

nelle et familiale. C'est clairement le cas lorsqu'il n'existe aucune structure de garde collective des enfants comme au Royaume-Uni mais ce phénomène ne suffit pas à expliquer le recours au temps partiel. D'une part, les forts contrastes intra-européens en matière de temps partiel féminin sont loin de recouper des disparités similaires en termes de systèmes socialisés de garde d'enfants. Le Portugal qui connaît à la fois un fort taux d'activité féminine et une très faible proportion de femmes à temps partiel (environ 10 %, de même qu'en Espagne, Grèce ou Italie) n'est pas réputé pour les capacités d'accueil particulièrement larges de ses crèches. D'autre part, il convient de noter que dans tous les Etats-membres à l'exception de la Belgique, le travail à temps partiel est plus répandu non pas dans la classe d'âge des 25-40 ans mais chez les 50 ans et plus.

Les disparités observées dans l'étendue du temps partiel féminin relèvent davantage des règles d'encadrement de cette forme d'emploi (1) ou des formes alternatives de recours à d'autres « statuts » (travail indépendant, travail souterrain). L'enquête européenne sur les forces de travail devrait désormais fournir un éclairage sur le caractère subi ou choisi du temps partiel dont la croissance a été l'une des principales caractéristiques des dynamiques d'emploi de la dernière décennie dans des pays comme la France ou le Royaume-Uni.

Disparité du chômage dans la Communauté

En mai 1993, le taux de chômage varie de 21 % en Espagne et 18 % en Irlande à à peine plus de 5 % au Portugal et 2 % au Luxembourg (graphique 6). Les bons résultats de la Grèce et du Portugal sont en partie biaisés par un chômage rural massif non comptabilisé. En schématisant, sur un plan purement descriptif, on peut distinguer quatre groupes de pays

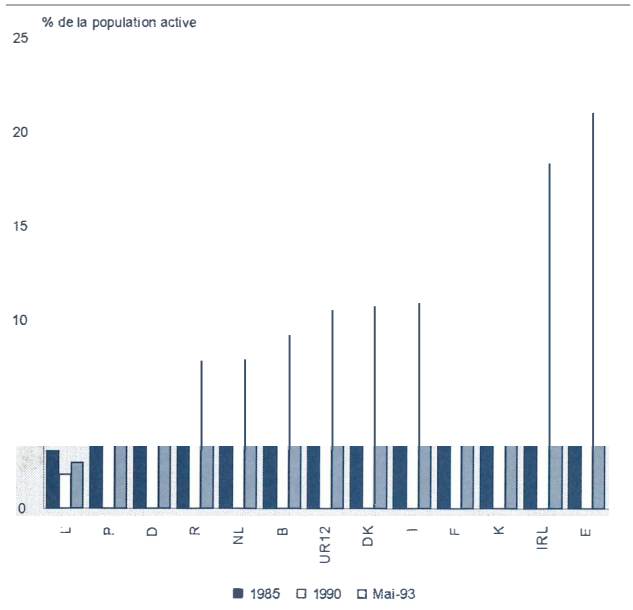
– l'Irlande et l'Espagne qui connaissent des taux de chômage supérieurs à 20 % ;

– la France, le Danemark, l'Italie et la Grèce dont le taux de chômage, structurellement élevé, se situe aux environs de la moyenne communautaire ;

– le Royaume-Uni que son taux de chômage moyen sur la dernière décennie rapprocherait du deuxième groupe mais dont la particularité est de connaître de fortes amplitudes dans ses dynamiques d'emploi et de chômage ;

– l'Allemagne, le Luxembourg et le Portugal dont les taux de chômage restent très sensiblement au-dessous de la moyenne communautaire. L'évolution récente du chômage en Allemagne témoigne toutefois d'une hausse notable.

Graphique 6
Taux de chômage dans les Etats membres
1985, 1990 et mai 1993



Source : CEPII.

Le chômage de longue durée (au-delà d'un an) dont l'importance a légèrement décliné sur la période 1985-1990, est globalement plus élevé dans les pays à fort taux de chômage global, notamment l'Espagne et l'Irlande. Mais l'Italie et la Belgique connaissent néanmoins des parts de chômage de longue durée (chômeurs de plus d'un an rapportés à l'ensemble des chômeurs) respectives de 65 % et 60 % tandis que le taux moyen s'élève à 45 % dans l'ensemble de la CEE.

Les évolutions du chômage par pays présentent là aussi des profils très variables (graphiques 7-a et 7-b) :

– Certains pays comme la France et l'Italie font apparaître la croissance du chômage comme une tendance lourde, relativement peu sensible à la conjoncture.

(1) Dans un travail sur les règles d'utilisation du temps partiel en France et au Royaume-Uni, nous avons cherché à mettre l'accent sur le rôle joué par les normes publiques à travers le cadre réglementaire et celui de la politique de l'emploi, dans la diffusion du temps partiel notamment féminin (Hoang Ngoc L. et Lefresne F. 1994).

– D'autres, c'est typiquement le cas du Royaume-Uni, marquent des évolutions beaucoup plus contrastées de leur chômage, témoignant ainsi d'une forte sensibilité des dynamiques de chômage aux effets de reprises conjoncturelles de l'activité économique ainsi que l'illustre la toute dernière période.

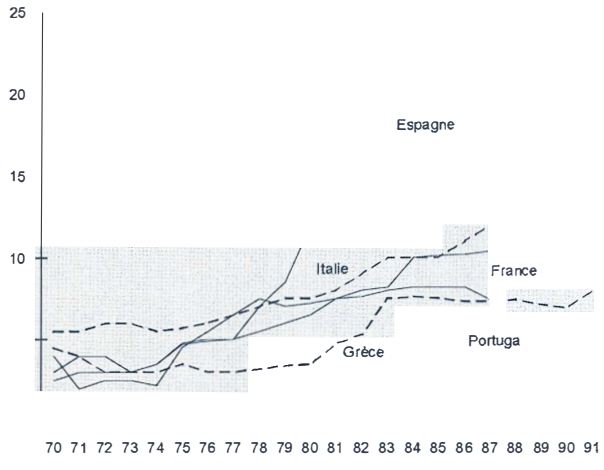
Les disparités intra-nationales, liées aux problèmes de développement de certaines régions, sont encore plus marquées que les disparités entre pays. Ainsi, par exemple, certaines régions du sud de l'Allemagne, du Nord de l'Italie et du Portugal affichent des taux inférieurs à 5 % alors que certaines régions de l'Espagne, du sud de l'Italie, ou de l'Irlande ont des taux supérieurs à 25 %.

La vulnérabilité de certains groupes (femmes, jeunes, bas niveaux de qualification) ne se décline pas de la même manière dans les différents pays européens. Ainsi, les femmes sont en moyenne plus touchées que les hommes dans tous les pays de la CEE sauf au Royaume-Uni, ce qui s'explique en partie par la forme d'insertion que connaissent les femmes britanniques sur le marché du travail. A l'inverse, au Portugal et en Espagne, le taux de chômage féminin est supérieur de plus de 65 % au taux de chômage masculin et les écarts ont tendance à se creuser (1).

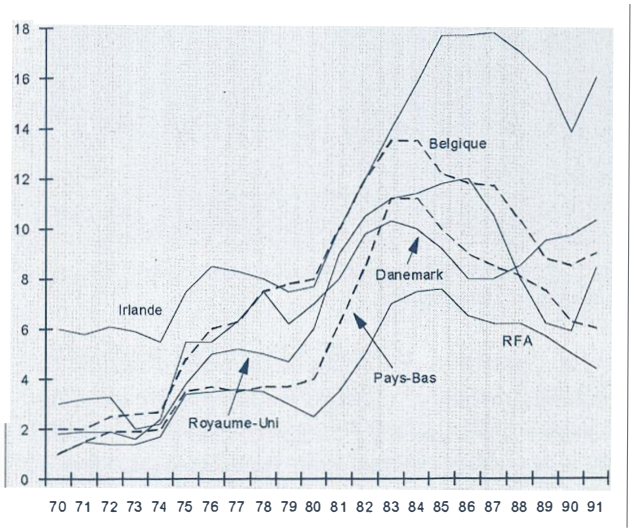
Le chômage des moins de 25 ans est supérieur à celui des autres groupes d'âge dans l'ensemble des pays de la Communauté sauf en Allemagne où il est sensiblement inférieur pour des raisons qui tiennent au système de formation professionnelle de ce pays. Les comparaisons internationales de taux de chômage des jeunes méritent toutefois des précautions méthodologiques compte tenu de la grande variabilité des taux d'activité des jeunes d'un pays à l'autre. Ainsi la comparaison entre la France et l'Allemagne fait apparaître un écart de taux de chômage des jeunes (15-24 ans) considérable : 23,1 % en France contre 4,9 % de l'autre côté du Rhin, en 1993. Mais si l'on considère la part des jeunes chômeurs dans l'ensemble de la classe d'âge des 15-24 ans, ces taux passent respectivement à 7 % et 3,5 %, ce qui réduit l'écart de plus de moitié.

Ces phénomènes de discrimination du chômage par sexe, par âge, ou encore par niveau de formation qu'illustre bien l'image d'une file d'attente dans laquelle ne serait pas nécessairement respecté l'ordre d'entrée, ne sont pas systématiquement transposables d'un pays à un autre. L'intérêt de la comparaison internationale réside ici dans l'analyse – à taux de chômage voisins – des arbitrages différents opérés par chaque système national et plus ou moins sanctionnés par des compromis sociaux, qui font porter sur telle ou telle catégorie le poids du chômage.

Graphique 7-a
Taux de chômage



Graphique 7-b
Taux de chômage



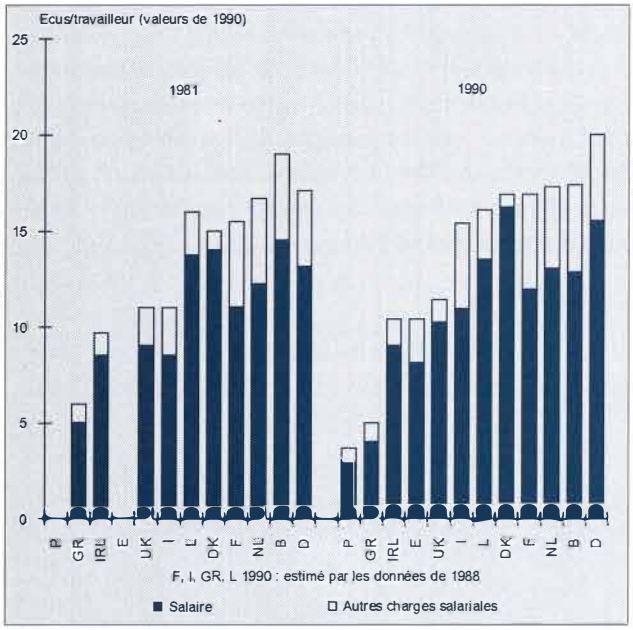
Source : CEPII.

(1) Le creusement de cet écart ne dissuade toutefois pas les femmes d'entrer sur le marché du travail comme en témoigne l'évolution des taux d'activité féminine dans ces pays.

Ecarts de coûts de la main-d'œuvre

Si l'on considère le coût horaire moyen de la main-d'œuvre dans le secteur manufacturier (ensemble des dépenses, salaires et charges sociales, engagées par l'employeur pour une heure de travail salarié dans ce secteur), les écarts restent très sensibles au sein de la Communauté (graphique 8). Ainsi en Allemagne, les coûts salariaux sont en 1990 six fois plus élevés qu'au Portugal et cinq fois plus élevés qu'en Grèce. Comparé à la France, le coût de la main-d'œuvre est inférieur en Italie (-10 %), ainsi qu'au Royaume-Uni et en Irlande (-35 %).

Graphique 8
Coûts horaires moyens de la main-d'oeuvre dans le secteur manufacturier au sein des Etats membres, 1981 et 1990



Source : *L'emploi en Europe 1993*, Commission des Communautés Européennes.

La répartition des coûts de la main-d'œuvre entre salaires versés et charges sociales varie considérablement d'un pays à l'autre reflétant en cela des choix collectifs de financement du système de protection sociale. Ainsi en 1990, la part des charges sociales dans l'ensemble du coût de la main-d'œuvre des industries manufacturières représentait 30 % en France, Belgique et Italie, mais 13 % au Royaume-Uni et seulement 3 % au Danemark où les prélèvements sociaux s'opèrent principalement à travers la fiscalité directe.

En dépit de ces différences, il apparaît clairement que les niveaux relatifs à un instant donné du coût de la main-d'œuvre sont sans relation avec les taux comparés de charges sociales patronales. Parmi les pays où le taux de charges sociales se situe à un niveau médian, on trouve aussi bien l'Allemagne que le Portugal, c'est à dire les pays qui se situent aux deux extrêmes de l'éventail des coûts de main-d'œuvre. Réciproquement, le niveau du coût de la main-d'œuvre est voisin au Danemark et en France, alors que la France est le pays d'Europe où le taux de charges sociales est le plus élevé et que le Danemark est au contraire le pays où ce taux est le plus faible.

Les différences de coûts salariaux reflètent dans une large mesure les différences de productivité. En termes de coût salarial unitaire (rapporté à la productivité du travail), la main-d'œuvre apparaît relativement bon marché au Pays-Bas et au Luxembourg malgré des salaires élevés alors qu'elle est relativement coûteuse, toujours par rapport à sa contribution à la valeur ajoutée, en Allemagne et au Danemark. Mais il faut souligner ici le peu de fiabilité des indicateurs permettant de comparer les niveaux de productivité entre pays.

On n'observe pas non plus de réelle convergence communautaire dans le domaine des coûts salariaux. Les évolutions sont certes délicates à comparer compte tenu des variations de taux de change qui sont intervenues sur la période 1980 à 1990. On peut toutefois avancer que les écarts entre extrêmes ne se sont pas resserrés, au contraire. En revanche, on a assisté à une légère modification de la « hiérarchie » des pays entre ces deux extrêmes, marquée notamment par une « poussée » de l'Italie et un « recul relatif » de la Belgique.

Dans l'ensemble, la progression de la productivité a été la plus rapide dans les pays où le coût salarial avait aussi augmenté le plus fortement. Ce qui suggère, contrairement à des discours très répandus dans ce domaine, que les hausses de salaires n'ont pas engendré d'effets néfastes sur la compétitivité des économies. Il convient toutefois de souligner une exception à cette règle. En Allemagne, la productivité a augmenté a un rythme plus faible que celui du coût salarial, contribuant ainsi à creuser l'écart de coût salarial unitaire avec la France.

Ce bref panorama des marchés du travail européens appelle bien évidemment une analyse chargée de relier entre elles toutes ces différences à la fois pour restituer la cohérence de chaque marché du travail,

mais aussi, dans une visée plus prospective, pour évaluer les marges de manœuvre réelles des systèmes nationaux en termes d'évolution et de convergence potentielle. L'exercice qui a été pratiqué ici est par nature limité et théoriquement très contestable puisqu'il offre « en transversal », quelques éléments de comparaison, presque terme à terme, sans établir la nécessaire mise en cohérence structurelle indispensable à l'analyse. Sans prétendre ici engager cette analyse, rappelons au moins qu'elle se nourrirait, à son point de départ, d'une réflexion sur la stratégie, repérée en premier lieu au plan national, des différents intervenants sur le marché du travail : stratégies des entreprises qui s'appuient sur la mise en concurrence des différentes catégories de main-d'œuvre pour définir de nouvelles formes de gestion des ressources humaines, intervention publique à travers les dispositifs réglementaires et les mesures de politique d'emploi (1) intervention enfin des organisations syndicales susceptibles d'infléchir la relation salariale et de définir de nouveaux compromis sociaux en matière d'emploi et de chômage.

Florence Lefresne

Références bibliographiques

– Cornilleau, G. 1993, « Le marché du travail en Europe », *Observations et diagnostics économiques* n° 43/ janvier.

– Hoang-Ngoc, L. et Lefresne, F. 1994 « Les règles d'encadrement du temps partiel en France et au Royaume-Uni », *La Revue de l'IRES* n° 14, hiver.

– Lefresne, F. 1993, « Europe sociale : l'affaire Hoover », *Chronique Internationale* n° 21, mars 1993, repris dans *Problèmes économiques* n° 2.329, 9 juin 1993.

– Marsden, D. 1993, « Existe-t-il un grand marché du travail européen du travail ? », *Formation Emploi* n° 43, juillet-septembre.

– « Le marché communautaire de l'emploi », *Problèmes politiques et sociaux*, n° 698, 19 février 1993.

– *L'emploi en Europe 1993*, Commission des Communautés Européennes.

– « Les politiques d'emploi dans la récession », *Chronique Internationale* n° 24, septembre 1993.

NÉGOCIATIONS COLLECTIVES

Allemagne
Négociations salariales et contraintes économiques

La cohérence de l'édifice allemand des conventions collectives de branche aura été confirmée et non pas démentie dans les négociations salariales de l'année 1994, menées sur fond de récession et de destruction de l'emploi. Le compromis de la métallurgie pour lequel le « cas Volkswagen » aura servi de laboratoire, a fait figure de référence dans les autres secteurs économiques. L'abandon de fait de l'objectif du maintien du pouvoir d'achat en faveur de celui de la sauvegarde de l'emploi s'est imposé dans des secteurs aux situations économiques pourtant très différenciées. Dans la métallurgie, la fonction publique et la sidérurgie, les nouvelles formes de réduction et de flexibilisation des horaires devaient, dans des situations économiques et d'emploi critiques, procurer aux syndicats et représentants élus un droit de regard effectif sur l'évolution des collectifs de travail. La situation beaucoup plus sereine des secteurs des assurances, des banques et du bâtiment n'a pas pour autant permis aux syndicats de ces branches de résister à une dynamique de baisse du salaire réel (2). Le syndicat du Livre (IG Medien) aura joué le rôle d'outsider dans le jeu syndical ; sa stratégie revendicative contrastait avec la modération et « l'ouverture » des politiques négociatrices poursuivies ailleurs.

Les concessions salariales entérinées dans les Länder de l'Allemagne de l'Ouest se répercutent sur les augmentations salariales dans l'ex-RDA où le processus de rattrapage des niveaux salariaux occidentaux se trouve également ralenti.

(1) Cf. « Les politiques d'emploi dans la récession », *Chronique Internationale* n° 24, septembre 1993).

(2) Le compromis dans la métallurgie et ceux de la fonction publique et des banques ont fait l'objet d'un article précédent. Cf. « Sacrifices salariaux : les syndicats à l'épreuve du sous-emploi », *Chronique Internationale* n° 27, mars 1997. Voir également « L'emploi d'abord : la semaine de 4 jours chez Volkswagen », *Chronique Internationale* n° 26, janvier 1994.

Concessions salariales dans un secteur prospère ...

Le secteur du bâtiment, s'il a réalisé le meilleur score en matière d'augmentations salariales, a néanmoins conclu un accord en décalage avec la situation réelle de la branche. Malgré la réduction de la demande provenant de l'industrie et des pouvoirs publics, les perspectives économiques sont considérées comme excellentes à l'Est et comme satisfaisantes à l'Ouest de l'Allemagne. Les 1,4 million de salariés du secteur voient leurs salaires augmenter de 2,4 % à partir du 1er avril 1994 (le taux d'inflation prévu pour l'année 1994 pourrait avoisiner les 3,5 %) ; les ouvriers qualifiés (la faible moitié des salariés concernés) obtiennent en plus 3 pfennigs (10 centimes) supplémentaires par heure de travail ce qui porte pour eux l'augmentation à 2,5 %. Les employés classés dans les catégories salariales inférieures bénéficient eux aussi d'une augmentation de 2,5 %. Les salaires versés dans l'ex-RDA atteindront en septembre 90 % du niveau occidental, contre 85 % actuellement.

... et dans un secteur sinistré

Dans la **sidérurgie** où les effectifs ne cessent de fondre depuis de longues années (1), IG Metall a franchi un pas supplémentaire en renonçant, pour la première fois, à toute revendication salariale au moment de l'expiration de la convention collective. En demandant l'introduction de la semaine de 35 heures, anticipée d'un an par rapport au calendrier fixé, le syndicat voulait surtout se donner les moyens d'agir sur la prévention de licenciements économiques et l'intégration des jeunes ouvriers qualifiés à la fin de leur apprentissage.

Après des négociations exceptionnellement courtes, un compromis a été trouvé le 23 avril dernier. Les quelque 135 000 sidérurgistes ouest-allemands voient leur semaine de travail réduite de 36,5 à 35 heures à partir du premier mai (2) ; le salaire est maintenu. Les employeurs avaient émis comme condition de l'échange de ne pas avoir à subir des charges salariales supplémentaires : ils obtiennent satisfaction dans la mesure où la prime de Noël qui équivaut à 110 % d'un salaire mensuel moyen, sera réduite à 76 % en 1994 et à 93 % en 1995 pour retrouver son niveau antérieur en 1996.

La nouvelle convention collective qui a une durée d'une année comporte plusieurs mesures destinées à stabiliser l'emploi ; elle n'interdit pas pour autant le recours aux licenciements économiques dans un secteur dont les « sureffectifs » sont actuellement chiffrés à 20 000 personnes par les employeurs. Aussi l'accord ouvre-t-il la voie à la négociation « volontaire » d'accords d'établissements réduisant la durée du travail jusqu'à 32 heures par semaine sans compensation salariale (3). Il prévoit également la promotion, « sans précédent » selon les acteurs, du temps partiel. Une enquête doit être menée auprès des salariés pour connaître leur avis sur la question. Cette consultation servira de base, le cas échéant, de négociation avec le conseil d'établissement sur la création de postes à temps partiel. Les apprentis sont assurés de trouver un poste pour une durée de 6 mois au minimum après l'obtention du certificat d'ouvrier ou d'employé qualifié, soit dans l'établissement de formation, soit, par l'intermédiaire de ce dernier, dans un autre site.

Soucieuse de ne pas dévier du bon chemin de la lutte pour l'emploi dans un contexte où le volume de travail rétrécit globalement, IG Metall a refusé de céder à la revendication patronale de pouvoir, conjoncturellement, augmenter la durée du travail. Ce n'est donc que sur la base d'une modification des contrats de travail individuels que 18 % des salariés au maximum, à l'exception des travailleurs postés et en continu, pourront temporairement travailler jusqu'à 40 heures par semaine en bénéficiant de compensations soit financières, soit en temps libre. Le consentement du conseil d'établissement est nécessaire, ce que les employeurs avaient voulu éviter. Ces derniers n'ont pas non plus pu s'imposer dans la question des compléments salariaux dus au titre des heures supplémentaires. Les employeurs avaient souhaité verser ceux-ci quand l'ancienne durée du travail (36,5 heures), et non pas la nouvelle (35 heures) est dépassée ; c'est la dernière option qui a été retenue.

---

(1) Cf. « Restructuration dans la sidérurgie : on ferme », *Chronique Internationale* n° 22, mai 1994.

(2) Selon la convention-cadre de la sidérurgie ouest-allemande sur la durée du travail, la semaine de 35 heures aurait dû devenir effective à compter du 1er avril 1995.

(3) Dans les six mois précédant un licenciement, les salariés concernés perçoivent l'intégralité de leur salaire, l'employeur étant libre de leur demander, ou non, le retour aux horaires « normaux ».

La bataille du Livre

Se démarquant des autres branches, le secteur du Livre ne semble guère animé par cet esprit de « coopération » sur fond d'emploi menacé qui actuellement traverse les camps patronal et syndical et rend très fluides les processus de négociation (1). Le Livre est engagé depuis des mois dans une négociation difficile et conflictuelle, ponctuée par des grèves nombreuses et courtes, de fréquentes interruptions des séances de négociation parfois turbulentes et des échecs successifs des procédures d'arbitrage.

250 000 salariés sont concernés par ces négociations dans lesquelles les positions des acteurs restent fort éloignées. Les augmentations salariales ne sont pas le point d'achoppement principal : IG Medien a avancé une revendication d'augmentation salariale de 5 %, qu'elle déclare négociable ; les employeurs se disent prêts à la revalorisation des salaires – à condition toutefois que soient adoptées leurs propositions pour une « initiative pour l'emploi ». Le syndicat s'oppose à ces dernières avec autant de véhémence que manifeste son interlocuteur patronal à l'égard des revendications syndicales sur le même sujet.

Pour stabiliser la situation de l'emploi, les employeurs préconisent la flexibilisation des horaires ainsi que des salaires : variations des horaires hebdomadaires au-delà ou en-deça des 37 heures conventionnelles ; possibilité de réintroduction « en cas de nécessité » du travail le samedi ; recours aux heures supplémentaires sans complément salarial mais compensées en temps libre dans un délai de trois mois ; réduction de 10 % du salaire d'embauche de chômeurs non qualifiés ou âgés de plus de 50 ans. Le syndicat de son côté revendique l'introduction d'une retraite conventionnelle pour les salariés en travail posté à partir de 58 ans, l'embauche des anciens apprentis dans leur métier de formation pour une durée de 6 mois au minimum et la négociation de plans pour l'emploi dans les établissements. Ces revendications nécessitent la renégociation de la convention-cadre qui a été résiliée par le syndicat à la fin de l'année dernière ; il y a donc, théoriquement, négociation à deux niveaux, l'un ayant à traiter le renouvellement (en principe annuel) de la convention salariale, l'autre celui de l'accord-cadre (d'une durée en principe pluri-annuelle) sur les conditions de travail.

L'association patronale refuse la renégociation de la convention-cadre tout comme elle déclare non négociables les revendications syndicales sur l'emploi qui étendraient les droits de codétermination des conseils d'établissement. IG Medien demande que le Betriebsrat soit non seulement informé sur la situation économique (comme c'est son droit) et, tous les semestres, sur la planification des flux de personnels à moyen et long terme, mais qu'il puisse aussi demander des mesures visant la protection de l'emploi. Ces mesures seraient négociées puis inscrites dans un accord d'établissement ; elles consisteraient dans un éventail d'options telles que le recours au chômage technique, la réduction des heures supplémentaires ou leur compensation en termes de temps libre au lieu des compléments salariaux, l'introduction du temps partiel, la transition progressive vers la retraite, l'anticipation des réductions de la durée du travail, des mesures de qualification et de reconversion ... Comme tout autre accord d'établissement, celui-ci ferait l'objet de négociations contraignantes devant obligatoirement déboucher sur un compromis, avec ou sans l'intervention d'une commission d'arbitrage paritaire.

Ces négociations ont pour protagonistes d'un côté un camp patronal traditionnellement éclaté et peu uni (mais que l'offensive syndicale aurait contribué à ressouder selon les commentaires de la presse) et, de l'autre, un petit syndicat militant, représentant la gauche syndicale et qui a à son actif toute une série de grèves victorieuses. Qu'il s'agisse de la protection des salariés du Livre contre les incidences négatives des restructurations technologiques sur l'emploi et les qualifications (1978), de la réduction de la durée de travail (à l'origine d'un conflit de 12 semaines aux côtés de l'IG Metall en 1984) ou du maintien du week-end non travaillé (1989), l'ancienne IG Druck au sein de l'IG Medien (2) se montre traditionnellement très déterminée à défendre le statut et les conditions de travail de ses adhérents. Il faut donc s'attendre à une opposition syndicale ferme à la tentative patronale de réviser l'acquis majeur de la grève de 1989, le samedi non travaillé, mais aussi au projet de révision dans certaines conditions du salaire d'embauche. La convention de la métallurgie pourrait sur

(1) Rappelons cependant que la menace (convaincante) d'escalade conflictuelle avait joué un rôle important dans l'élaboration du compromis de la métallurgie, cf. l'article précité de la *Chronique Internationale*.

(2) Issue d'une fusion des anciens syndicats du livre, des journalistes et des artistes en 1989.

ce dernier point faire précédent, IG Metall ayant résolument combattu de son côté l'hypothèse de la réduction du salaire d'entrée.

La lente progression des salaires est-allemands

La progression des salaires nominaux est-allemands est à la fois déterminée par des négociations ouest-allemandes (puisque leur niveau correspond à un certain pourcentage du salaire d'une région tarifaire de référence au sein de la même branche) et par des négociations spécifiques (qui mettent à jour la relation entre salaires est et ouest-allemands dans la branche). Les augmentations salariales se trouvent donc ralenties du fait tant de la modération salariale pratiquée dans les Länder occidentaux que du retard (re)négocié dans certaines branches pour la mise en œuvre des calendriers prévoyant l'alignement des salaires ouest et est-allemands (1).

Selon les chiffres du ministère du Travail, les salaires conventionnels dans l'ex-RDA ont augmenté de 12,5 % en 1993 (contre 26 % en 1992), atteignant en moyenne 80 % du niveau occidental (73 % en 1992). Il y a cependant des disparités significatives entre les secteurs. L'écart des salaires réels est plus important puisque les avantages sociaux continuent d'être inégalement répartis. Ainsi les salariés ouest-allemands bénéficient-ils en moyenne de 29 jours de congés payés contre 27 jours accordés à leurs collègues « de l'Est » ; 78 % sont couverts par une convention collective ouvrant droit à des congés payés de six semaines alors que 32 % des salariés est-allemands seulement sont dans ce cas. Plus de 95 % des salariés de l'ex-RFA bénéficient de primes (Noël, congés, etc.) équivalant à un salaire mensuel brut supplémentaire. Dans l'ex-RDA ces primes ne concernent que 80 % des salariés environ et s'élèvent à 75 % d'un salaire mensuel. La durée hebdomadaire conventionnelle du travail était en 1993 de 37,8 heures dans les anciens et de 39,9 heures dans les nouveaux Länder. 2,5 % des salariés seulement y travaillent sur une base de moins de 40 heures par semaine, alors que 4,3 % seulement de leurs camarades ouest-allemand se voient imposer des horaires réglementaires de 40 heures et plus.

Adelheid Hege

Sources : *Handelsblatt, Süddeutsche Zeitung.*

Etats-Unis

Conventions collectives 1993 de la pratique du « donnant-donnant » à la participation ?

La pratique des négociations collectives est-elle en voie de connaître de profondes transformations aux Etats-Unis ?

On retiendra des années 1980 qu'elles ont été marquées par une forte tendance aux concessions salariales, tendance qui a bouleversé le système américain des négociations collectives tel qu'il s'était établi dans la période d'après-guerre. Les principaux contrats signés au début des années 1990 ont confirmé la montée de nouvelles préoccupations syndicales succédant à la priorité salariale : la sauvegarde des emplois et des acquis en matière de protection sociale (2).

Mais les changements dans la négociation collective semble-t-il ne s'arrêtent pas là, certaines « conventions-types » négociées au cours de l'année 1993 révèlent une montée de la participation des travailleurs à la gestion des entreprises.

Chaque début d'année, *Monthly Labor Review* présente les résultats, secteur par secteur, des principales « conventions-types » signées au cours de l'année antérieure. Une analyse synthétique de ces résultats fait apparaître, d'une part, une certaine continuité dans les modalités de la négociation « donnant-donnant », et, d'autre part, des pratiques de plus en plus nombreuses de participation des syndicats américains à la gestion des entreprises.

Le renouvellement de la pratique du « donnant-donnant »

Aux Etats-Unis la négociation « donnant-donnant » (concession bargaining) désigne l'acceptation par les syndicats de réduction des salaires et l'obtention en contrepartie de garanties notamment en matière de sécurité de l'emploi. Ces pratiques de concessions réciproques des syndicats et du patronat américain se sont fortement développées au cours des années 1980 et au début des années 1990. Durant cette période, la pression simultanée de la concurrence extérieure et la montée du chômage ont forte-

(1) Cf. « Le vrai-faux enjeu de la progression salariale des métallos est-allemands », *Chronique Internationale* n° 22, mars 1993.
(2) Cf. « Etats-Unis : les négociations sur les salaires au début des années 1990 », *Chronique Internationale* n° 22, mai 1993.

ment pesé sur les négociations des contrats collectifs, notamment dans les secteurs où le syndicalisme américain était le plus implanté (automobile, transports, sidérurgie...).

Principal symptôme de ce nouveau contexte de négociation : au cours des années 1980, les modalités de détermination des hausses de salaires ont perdu de plus en plus leur caractère mécanique avec la disparition progressive des clauses COLA (*Cost-of-Living Adjustments*) (1) au sein des principales conventions collectives (celles couvrant au moins 1 000 travailleurs). Le pourcentage des salariés du secteur privé couverts par ce type de clause est en baisse depuis la fin des années 1970 (cf. tableau 1) tandis que les contrats *back-loaded* (2) se multiplient à partir de 1985.

Tableau 1
Evolution de la part des salariés couverts par une clause Cola dans les principaux contrats négociés sur la période 1971-1993 dans le secteur privé

Années	%
1971	28
1973	39
1975	51
1977	61
1979	59
1980	58
1982	57
1985	56
1988	38
1990	39
1992	30
1993	28

Sources : *Monthly Labor Review*, janvier 1993 et 1994.

Par ailleurs, au sein des conventions collectives, certaines pratiques visant à rendre les concessions salariales plus « acceptables », tendent à se développer : d'une part, l'établissement de niveaux de salaires à deux paliers (*two-tier wages*) et, d'autre part, le développement de modes de rémunération forfaitaires ou de primes.

Les conventions salariales à « deux paliers »

Ce type de convention, qui établit deux barèmes distincts de rémunération : l'un pour les salariés en place et l'autre, nettement plus faible, pour les nouveaux embauchés, est la plus controversée des pratiques de concessions salariales. Il va à l'encontre d'un des principes fondamentaux du syndicalisme américain : « à travail égal salaire égal ». Cependant au cours des années 1980, ce système s'est progressivement développé en permettant aux entreprises qui l'ont adopté de restructurer les coûts salariaux sans sacrifier les avantages salariaux acquis par les travailleurs en poste.

Selon les contrats, ce système peut avoir une forme permanente (les deux barèmes restent distincts sur toute la période du contrat) ou provisoire (après une période donnée de rémunération inférieure, les salaires des nouveaux embauchés finissent par retrouver le niveau de ceux en place). Par ailleurs, au sein des conventions-types adoptées jusqu'à une période récente ce système a été retenu avec une relative variété d'applications quant à la durée et quant au niveau de rémunération visé.

Parmi les conventions qui ont été signées au cours de l'année 1993, ce système a été fortement renforcé dans l'industrie automobile.

Ainsi, le protocole d'accord adopté entre Ford et UAW (*United Automobile Workers*) prévoit de faire passer de 15 à 30 % le taux d'abattement sur les salaires des nouveaux venus et une extension de la période de un an et demi à trois ans pendant laquelle les nouveaux venus reçoivent une rémunération inférieure à celle des autres ouvriers. L'application de ce système concerne les emplois non qualifiés.

Les indemnités forfaitaires

Le système des indemnités forfaitaires (*lump sum payments*) a été, au cours des années 1980, pour beaucoup d'employeurs un moyen de substituer aux augmentations régulières des salaires un ensemble de « primes uniques » permettant de contrôler l'évolution du coût du travail.

(1) Ces clauses d'indexation intégraient une fraction de l'augmentation du coût de la vie (mesurée par l'indicateur fédéral : Consumer Price Index dans les hausses salariales programmées au sein des contrats collectifs.

(2) A travers ces types de contrats les salariés acceptent un sacrifice salarial au cours de la première année, imparfaitement compensé par des hausses programmées les années suivantes.

Mais, il semble que sur les premières années 1990 leur importance ait diminué du point de vue de la proportion des salariés couverts par un contrat collectif prévoyant ce type de rémunération (cf. tableau 2).

Tableau 2
Evolution de la part des salariés couverts par un système d'indemnités forfaitaires dans les principaux contrats négociés sur la période 1987-1993

	Nombre de contrats négociés		% de salariés couverts	
	Total des secteurs	dont secteur privé	Total des secteurs	dont secteur privé
1987	369	325	32	42
1988	399	348	32	43
1989	388	351	32	44
1990	358	323	30	41
1991	321	287	27	37
1992	294	244	24	33
1993	325	269	28	36

Sources : *Monthly Labor Review*, janvier 1993 et 1994.

Au sein des principales conventions-types signées au cours de l'année 1993, le système des indemnités forfaitaires revêt de nombreuses variantes. Ainsi, par exemple, le protocole d'accord chez Ford prévoit des hausses de salaires de 3 % la première année du contrat et seulement des indemnités forfaitaires pour les deuxième et troisième années, indemnités uniformes pour tous les salariés et calculées sur la base de 3 % des gains d'un employé sur les 12 mois précédents. Le contrat signé entre Boeing et l'Association des machinistes prévoit quant à lui, pour la première année, simultanément une augmentation des salaires de 3,5 % et une indemnité de 12 % calculée sur la base de la rémunération annuelle d'un employé. Le même contrat négocié par l'Association des machinistes chez McDonnell-Douglas programme des indemnités forfaitaires d'un montant très inférieur et variable selon les qualifications : elles sont égales à 4 % de la rémunération annuelle d'un employé sauf pour le personnel de maintenance qui percevra seulement une indemnité de 2 %.

Enfin, ce système de primes forfaitaires accompagne parfois l'établissement de modes de rémunération conditionnelle tels que l'intéressement aux bénéfices et l'actionnariat des salariés : ainsi, l'accord signé par les deux principaux producteurs d'aluminium, Alcoa (*Aluminium Co. of America*) et Reynolds Metal, et les deux principaux syndicats Steelworkers et Aluminium Brick and Glass Workers, prévoit, outre des augmentations de salaires, le maintien des clauses Cola et l'existence de primes annuelles, la mise en place d'un système de rémunération selon les performances des unités de production et des résultats financiers de la firme.

Au total, les modalités de la négociation salariale empruntent des voies extrêmement variées et entraînent le système des conventions collectives américaines très loin du modèle général de détermination des salaires tel qu'il prédominait jusqu'au début des années 1980. Un déplacement s'est effectué avec le développement de la pratique du « donnant-donnant », la détermination des coûts salariaux s'effectue de moins en moins sur le mode de la normalisation, comme le permettait la formule de la négociation-modèle (*pattern bargaining*), et s'établit de plus en plus sur la base des contraintes spécifiques de chaque entreprise et de la différenciation des salaires.

Les concessions patronales

En contrepartie des concessions salariales les syndicats américains parviennent, temporairement, à sauvegarder les avantages acquis en matière de protection sociale. C'est en tout cas ce qui ressort des principales conventions signées en 1993. Et ceci, malgré la forte pression exercée par les employeurs d'une part pour modifier le système d'assurance médicale et alléger l'accroissement des coûts liés à la couverture des frais médicaux, d'autre part, pour réduire leurs engagements à l'égard de leurs salariés retraités.

Ainsi, l'accord signé entre Ford et UAW préserve les avantages sociaux acquis lors du contrat signé en 1990, voire les améliore en élargissant la couverture médicale, en augmentant la rémunération des salariés victimes d'une réduction d'effectifs et en relevant le niveau des retraites complémentaires pour les salariés concernés pendant la durée de la convention. Ces conditions avantageuses qui devaient tenir lieu d'accord-modèle pour les salariés de l'industrie automobile n'ont cependant pas été reprises dans leur intégralité notamment lors de la signature des contrats de General Motors.

De même l'accord signé entre USX et le syndicat des sidérurgistes USWA (*United Steelworkers of America*), ou encore ceux adoptés chez Boeing, contiennent de nombreuses concessions patronales concernant les avantages sociaux notamment la couverture médicale et les retraites.

Enfin, toujours du point de vue des concessions faites par les directions des principales firmes qui ont

renouvelé leurs conventions collectives en 1993, quelques garanties ont été obtenues en matière de protection de l'emploi. Cet aspect des négociations reste très délicat à analyser d'une manière synthétique. Globalement on notera l'intérêt syndical croissant pour les dispositifs limitant les fermetures d'établissements et les pertes d'emplois, réglementant le recours aux heures supplémentaires, au travail intérimaire et à la sous-traitance. Mais, dans certains contextes de négociation (dans l'industrie automobile et dans le secteur aéronautique notamment) les annonces de nombreux licenciements ont fortement pesé sur les négociations collectives. Ainsi, par exemple, le syndicat des machinistes est parvenu à un accord chez Pratt et Whitney (un des principaux constructeurs de moteurs d'avions) où la direction a renoncé à la fermeture de certains établissements mais en contrepartie le syndicat a dû accepter des efforts de productivité et des réductions de salaires.

Ces accords, bien qu'ils restent encore relativement peu développés, seraient, selon certains observateurs, révélateurs d'un changement profond dans les relations patronat-syndicats aux Etats-Unis (1).

Le partenariat américain dans le cadre des conventions « gagnant-gagnant »

L'accentuation de la pression exercée par les contraintes économiques sur les négociations collectives tend à favoriser l'émergence d'approches plus « coopératives » entre directions et travailleurs. Les conventions collectives adoptées notamment dans l'industrie sidérurgique peuvent revêtir ici un caractère exemplaire

En préparation aux négociations dans ce secteur industriel, le principal syndicat USWA a annoncé son souhait de ne pas adopter une approche conflictuelle avec la direction mais au contraire de promouvoir un nouveau mode de relations inscrites dans la durée et où le syndicat aurait son mot à dire dans la gestion.

Malgré la volonté de dialogue affichée par le syndicat, le démarrage de la négociation collective n'a pas été chose facile : USWA a choisi la firme US Steel pour élaborer la convention-type qui devait être ensuite proposée aux autres compagnies du secteur sidérurgique. Le contrat avec US Steel n'a pu être négocié, la direction se refusant à accepter les douze propositions que le syndicat avait avancées pour fixer les conditions préalables à la négociation (2). C'est finalement avec la firme Inland que la convention-type a été signée pour une durée de six ans. Dans le cadre de cette convention, USWA a obtenu des garanties de sauvegarde des emplois et une représentation accrue aux différents niveaux de décision de l'entreprise, notamment en se voyant accorder des sièges aux conseils d'administration.

Le même accord adopté chez Bethlehem, National et Armco, a élargi la présence syndicale dans la gestion des affaires à un niveau jamais atteint jusque là puisqu'il couvre l'essentiel de l'industrie sidérurgique américaine. La question est de savoir si les représentants de USWA auront la possibilité d'utiliser cette présence syndicale dans les conseils d'administration pas seulement comme poste d'observation privilégié de la gestion managériale mais pour exercer une véritable influence sur les stratégies de cette industrie. En d'autres termes, l'USWA est-elle en train d'expérimenter une nouvelle forme de co-gestion « à l'américaine » ?

C'est en tout cas la volonté qu'affiche ce syndicat à travers la voix de son président, Lynn Williams, qui s'est fait le promoteur dans les années 1980 de la participation des travailleurs à la gestion de l'entreprise et déclarait lors d'un interview pour Harvard Business Review (3) :

« *J'ai toujours pensé que la négociation collective se déroule mieux lorsque les deux parties autour de la table savent tout ce qu'il y a savoir sur l'entreprise. (...) Dans la négociation collective, les parties sont inextricablement liées ensemble. Elles doivent faire affaire.* » (4)

Le phénomène est-il susceptible de s'étendre et de transformer durablement le cadre des relations professionnelles aux Etats-Unis ? Ou bien est-il seulement un mode de réponse ponctuel à la pression du

(1) Voir l'article M. H. Cimini, S. L. Behrmann et E. M. Johnson : « Labor-management bargaining in 1993 », in *Monthly Labor Review*, January 1994.

(2) Ces conditions mettaient l'accent essentiellement sur la préservation de l'emploi, la volonté de conclure une convention de longue durée, le principe de neutralité de la compagnie à l'égard des campagnes de syndicalisation...

(3) Voir B. Presley Noble : « Reinventing labor : an interview with Union President Lynn Williams » in Harvard Business Review, June-July 1993.

(4) « I have always believed that collective bargaining works well if both sides of the table know everything there is to know about the enterprise. (...) In collective bargaining, parties are inextricably tied together. You *must* make a deal. » (p. 121) traduit par nous.

contexte économique sur les négociations collectives ? La controverse a été amorcée à la fin des années 1980 (1), face à la montée des « comités paritaires » (*Labor-management committees*), des plans de participation des travailleurs dans l'atelier. Ces plans lorsqu'ils ont bénéficié de l'appui syndical ont véritablement contribué à réduire les conflits et l'antagonisme dans les relations professionnelles. Mais leur durée de vie finalement se révèle très courte. A cet égard, l'expérience de USWA est assez exceptionnelle : dans les années 1980, ce syndicat et la direction de National Steel ont mis en place un réseau de commissions associant responsables syndicaux et représentants de la direction dans trois grandes usines du groupe, visant à accroître la participation des travailleurs à la gestion du groupe et à améliorer l'échange d'informations entre les deux parties. Cette expérience s'insérait dans un vaste programme de partenariat sur des objectifs tels que la sauvegarde de l'emploi, le contrôle de la sous-traitance, la sécurité et l'hygiène dans les conditions de travail. La convention collective signée en 1993 d'une certaine façon est le prolongement et l'élargissement à des questions plus vastes de ce nouveau mode de relations professionnelles expérimenté jusqu'ici au niveau des lieux de production.

Au-delà de ce cas de figure qui reste encore du domaine de l'expérimentation, il semble qu'un processus de réflexions commence à s'engager à l'intérieur même du mouvement syndical en faveur d'un changement dans les relations professionnelles. L'idée progresse selon laquelle le contexte de concurrence exacerbée et les changements en cours dans l'organisation du travail rendent plus difficile les positions d'antagonisme entre syndicat et direction. Par ailleurs, si au cours des années 1980 l'hostilité marquée de l'administration à l'égard du mouvement syndical n'a pas favorisé la recherche de solutions de coopération, sans doute l'arrivée à la Maison blanche du parti démocrate peut-elle contribuer pour une part non négligeable à changer le climat des relations professionnelles.

Véronique Peyrache

Sources : *Financial Times, UIMM Social International, Business Week, Monthly Labor review.*

RELATIONS PROFESSIONNELLES

Etats-Unis

Vers un renouveau des relations de travail ?

La nouvelle administration Clinton a présenté un plan économique qui contient une hypothèse centrale le développement et la compétitivité des Etats-Unis dépendent largement du niveau de formation et de qualification des travailleurs ainsi que de leur capacité à coopérer efficacement. Dans ce cadre, a été créée une *Commission on the Future of Worker Management Relations* (Commission sur l'avenir des relations sociales du travail), organe pluraliste indépendant chargé de présenter des propositions, d'une part sur l'amélioration de la productivité dans les lieux de travail (*on the workplace*) grâce à la coopération et à la participation et, d'autre part, sur la promotion de comportements coopératifs dans la négociation collective.

Un des membres de cette commission, Ray Marshall, ancien secrétaire d'Etat au travail du Président Carter, est venu présenter ses analyses (2) lors d'une « Table ronde du dialogue social » à Bruxelles (3). Le rapport qu'il a présenté et les discussions qui ont suivi ont montré que les enjeux dépassaient le cadre des Etats-Unis, même si la situation dans ce pays reste spécifique du point de vue des relations sociales.

Au terme d'une comparaison avec la situation des autres pays occidentaux, Ray Marshall conclut que « les Etats-Unis sont le seul pays où les travailleurs doivent entrer en conflit avec le patronat pour se donner un rôle légitime sur le lieu de travail » (rapport cité, p. 11). Ce contraste est certainement excessif si l'on ne prend pas seulement en compte l'état

(1) Voir J. T. Dunlop : « Have the 1980's changed U.S. industrial relations ? » in *Monthly Labor Review*, May 1988.
(2) Qui ne reflètent pas nécessairement le point de vue de la Commission dont les travaux ne sont pas achevés.
(3) Ces tables rondes sont organisées par l'*Institute of Employment Research* (université de Warwick) et le GERTTD (université de Paris 7). Elles réunissent des représentants de la Commission des Communautés Européennes, des syndicats et des organisations patronales ainsi que des experts.

de la législation mais aussi la réalité des rapports de travail dans les entreprises ; cependant, il reflète une différence de degré indiscutable entre les Etats-Unis et d'autres pays occidentaux. Activement appuyé par les administrations républicaines successives, le patronat américain mène depuis une dizaine d'années une politique anti-syndicale agressive qui s'est révélée efficace. Le syndicalisme a été fortement affaibli, les négociations collectives qui, pour l'essentiel, se limitaient au partage des gains de productivité et à la fixation des règles de travail dans l'entreprise, se sont souvent transformées en « négociations de concessions » où les syndicats devaient accepter des reculs dans ces domaines en espérant ainsi préserver des emplois (1).

Une stratégie alternative

Ray Marshall propose une stratégie alternative où le renouveau de la négociation est lié à une transformation de sa nature. Son argumentation est construite sur quatre arguments.

1. Un nouveau modèle de croissance est en train d'émerger ; il est fondé sur des « organisations hautement performantes » (*High Performance Organizations*) qui combinent qualité, productivité et efficacité.

2. Dans ces organisations, la participation des travailleurs contribue de façon décisive à la réalisation des performances.

3. La participation des travailleurs fonctionne mieux si ceux-ci peuvent s'appuyer sur une source indépendante de pouvoir (le syndicat) ; il n'y a pas d'implication sans une garantie de protection.

4. La réussite d'institutions coopératives dans les lieux de travail suppose un réseau d'institutions cohérentes dans l'ensemble du système social, institutions nécessaires pour garantir la performance globale (par exemple, en matière de formation, d'introduction de nouvelles technologies, etc.).

Ce schéma positif suppose une double transformation du comportement des acteurs sociaux :

– du côté patronal, la reconnaissance de la légitimité des syndicats et du caractère positif de leur intervention ;

– du côté syndical, l'acceptation d'un engagement dans la réalisation des performances de l'entreprise et, plus largement, du système économique.

Des interrogations et des incertitudes

On mesure l'ampleur des questions posées aussi bien aux responsables patronaux que syndicaux et les enjeux ouverts par cette dynamique centrée sur les performances de l'organisation. Mentionnons ici quelques thèmes du débat amorcé.

1. Le schéma proposé par Ray Marshall est intellectuellement cohérent et chaque étape du raisonnement s'appuie sur des observations empiriques pertinentes. On doit alors se demander pourquoi aujourd'hui c'est plutôt un **schéma opposé** qui semble s'imposer : dans les formes d'organisation les plus innovantes, les stratégies patronales visent plus souvent à éliminer, contourner ou réduire à un rôle passif les organisations syndicales qu'à chercher à négocier les conditions de leur engagement actif. Les syndicats, de leur côté, sont en général dans une attitude de méfiance ou d'hostilité à l'égard des innovations organisationnelles. Voit-on coexister un patronat revanchard et un syndicalisme ringard, l'un comme l'autre incapables de comprendre leurs intérêts à long terme ? Ou bien faudrait-il lever d'autres obstacles avant de créer les conditions d'une négociation coopérative, facteur de performance économique ?

2. La démarche proposée par Ray Marshall pose non seulement le problème du contenu des négociations mais aussi de leur niveau. Dans le modèle « fordiste-keynésien » de croissance forte, les niveaux et les fonctions étaient assez bien définis, avec des modalités et une importance relative différenciées selon les pays :

– au niveau global, avec un Etat capable d'exercer une régulation macro-économique, pouvaient se négocier les conditions de la croissance et les garanties sociales qui l'accompagnaient ;

– au niveau de la branche, la négociation collective définissait les conditions de la concurrence sur le marché du travail ;

– au niveau de l'entreprise (en pratique, des seules grandes entreprises), la négociation mettait en présence du côté patronal un centre de décision effectif et, du côté syndical, des organisations représentant des collectifs de travail concrets unis par une expérience historique commune.

(1) Voir, dans ce même numéro, l'article sur les conventions collectives aux Etats-Unis en 1993.

Avec la globalisation de l'économie, l'emprise croissante exercée par des firmes multinationales, la mondialisation des conditions sectorielles de la concurrence, il apparaît de plus en plus difficile de faire coïncider dans la négociation collective des représentants patronaux détenant les pouvoirs effectifs de décision, des syndicats capables de mobiliser des collectifs de travailleurs conscients de leur solidarité concrète et des enjeux de négociation maîtrisables par ces interlocuteurs. En caricaturant, on risque de voir s'approfondir la brèche entre, d'une part, des négociations au sommet gérées par les appareils des organisations et portant sur la définition de normes ou d'objectifs généraux, faiblement opérationnels, ou sur les conséquences sociales d'une régulation économique déterminée ailleurs et, d'autre part, des micro-négociations sur les lieux de travail, à fort contenu concret mais sur des enjeux étroits, où les hiérarchies locales et les représentants des travailleurs pourront difficilement dépasser des logiques corporatistes de court terme.

Si l'on accepte le projet d'une négociation coopérative sur la performance, ce qui reste en débat, il faut définir les lieux où elle peut s'organiser entre décideurs réels et sur la base de rapports de force non irréductiblement déséquilibrés.

3. Enfin, la proposition de reconstruire une dynamique des rapports collectifs de travail sur la base des caractéristiques des « organisations hautement performantes » pose la question des **conditions de généralisation** d'un tel schéma. Ces formes d'organisation occuperont vraisemblablement une place croissante dans la production et l'investissement ; mais en sera-t-il de même pour l'emploi ? A l'opposé, une part croissante de la main-d'œuvre ne risque-t-elle de ne trouver d'emploi que dans les secteurs abrités de cette logique de la performance ?

Les organisations syndicales sont invitées à fonder leur légitimité sur la négociation des conditions de mobilisation de travailleurs performants et participatifs. Quel type de stratégie peuvent-elles définir pour les travailleurs des secteurs intensifs en main-d'œuvre soumis à des conditions inférioriséés ?

De telles questions se posent avec acuité au syndicalisme américain, cherchant à sortir d'une dure période de reculs par rapport aux enjeux traditionnels de la négociation et de restriction continuelle de son champ d'application. Elles ne peuvent être ignorées des syndicalismes européens, au-delà des spécificités des différents systèmes nationaux de relations professionnelles.

Jacques Freyssinet

Sources : Ray Marshall, « Perspectives on the Employment Relationship : the US Commission for the Future of Worker-Management Relations », ainsi que les documents et débats de la « Table ronde du dialogue social », Bruxelles, avril 1994.

Algérie
Le nouveau droit du travail

Le nouveau droit du travail en Algérie constitue une véritable rupture par rapport à la législation et à la réglementation du travail antérieures à l'année 1990, année pendant laquelle furent promulguées cinq lois qui constituent désormais la nouvelle trame juridique des relations de travail. Il s'agit des lois relatives aux relations de travail (1) ; à la prévention, au règlement des conflits collectifs de travail et à l'exercice du droit de grève (2) ; à l'exercice du droit syndical (3) ; au règlement des conflits individuels de travail (4) et aux rôle et attributions de l'inspection du travail (5).

Ces nouvelles lois visent en effet à modifier profondément les relations de travail en introduisant cer-

(1) Loi n° 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail.
(2) Loi n° 90-02 du 6 février 1990 relative à la prévention et au règlement des conflits de travail et à l'exercice du droit de grève. Journal Officiel de la République Algérienne (JORA), n° 6 du 7 février 1990, p. 200.
(3) Loi n° 90-14 du 2 juin 1990 relative aux modalités d'exercice du droit syndical. JORA n° 23 du 6 juin 1990, p. 663.
(4) Loi n° 90-04 du 6 février 1990 relative au règlement des conflits individuels de travail. JORA n° 6 du 7 février 1990, p. 208.
(5) Loi n° 90-03 du 6 février 1990 relative à l'inspection du travail. JORA n° 06 du 7 février 1990, p. 206.
Hormis la loi relative à l'inspection du travail, ces lois ont toutes été complétées et modifiées une année après leur promulgation. Cf. loi n° 91-27 du 21 décembre 1991 modifiant et complétant la loi 90-02 du 6 février 1990. JORA n° 68 du 25 décembre 1991 ; loi n° 91-28 du 21 décembre 1991 modifiant et complétant la loi n° 90-04 du 6 février 1990 ; même Journal Officiel, p. 2166 ; loi n° 91-29 du 21 décembre 1991 modifiant et complétant la loi 90-11 du 21 avril 1990, même JO, p. 2167 ; loi n° 91-30 du 21 décembre 1991 modifiant et complétant la loi 90-14 du 2 juin 1990 ; même JO, p. 2168.

tains principes nouveaux qui vont assurer le passage d'une gestion que l'on pourrait appeler « étatique » de la force de travail à une forme contractuelle/concurrentielle de cette gestion.

Le désengagement relatif de l'Etat, une plus grande liberté d'expression des employeurs et des salariés et une gestion contractuelle de la main-d'œuvre apparaissent comme le triptyque sur lequel repose désormais cette législation.

Des principes nouveaux

1. Le désengagement de l'Etat par rapport à l'entreprise renvoie en fait à un problème plus général celui du degré d'autonomie des entreprises publiques à la lumière des nouveaux textes découlant des réformes économiques mises en œuvre à partir de l'année 1988 (1). Il y aurait à étudier dans cette optique et d'un point de vue critique les liens qu'entretient l'entreprise publique depuis cette date avec les « fonds de participation », les institutions financières et avec l'Etat en tant qu'organe de planification dont le rôle se limiterait, dans l'esprit de ces réformes, à la « régulation » et la « fixation de dispositions générales ». Mais ceci n'est pas l'objet de notre propos. Nous voulons plutôt parler de cette sorte d'« ingérence » de l'Etat dans les relations de travail (sous différentes formes) à laquelle le nouveau droit du travail tend à mettre fin. Jusqu'à une date récente, les relations de travail au niveau des entreprises publiques étaient organisées sur le mode de la « gestion socialiste des entreprises » (GSE). (2).

En reproduisant dans ces entreprises l'idéologie populiste du pouvoir d'Etat, ce mode de gestion a été instrumentalisé dans un double objectif :

– Par le jeu d'un syllogisme devenu célèbre à une certaine époque (« L'entreprise est la propriété de l'Etat. L'Etat est celui des travailleurs. Donc l'entreprise est la propriété des travailleurs »), on a réussi à entretenir une certaine illusion au sein des collectifs du travail.

– De par le mode d'élection et/ou de désignation des membres des organes de gestion mis en place, sous la tutelle de l'Etat-parti unique, ces organes de gestion sont devenus des structures auxiliaires de la gestion et du contrôle étatique sur les entreprises (3).

La loi 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail vient mettre fin à ce mode d'organisation. Cette loi abroge en effet les dispositions de l'ordonnance 71-74 du 15 novembre 1971 relative à la GSE et lui substitue, outre des organes de « participation » (« comité de participation », l'équivalent du comité d'entreprise en France), de nouvelles règles du jeu basées sur les négociations collectives (conventions collectives). Elle abroge également le « statut général du travailleur » (SGT) (4) dont elle garde toutefois certaines dispositions telles celles relatives aux œuvres sociales ou à la retraite.

Bien que ce système ait constitué un grand progrès, du point de vue technique (classification des postes de travail, définitions des tâches liées aux postes et professions) par rapport à la situation précédente, il est maintenant admis que le SGT a figé l'évolution professionnelle des travailleurs puisqu'il supprimait la possibilité de mettre en place des systèmes d'évolution des carrières.

En introduisant le principe de la négociation salariale, la nouvelle loi préfigure en matière de « politique salariale » la mise en place d'échelles mobiles de salaires au niveau des entreprises. C'est dans ce sens qu'elle constitue une rupture par rapport au mode antérieur d'intervention de l'Etat en matière de rémunération ; même si les mécanismes nouveaux de négociation dans ce domaine n'ont pas jusqu'à maintenant été tout à fait mis en place : on continue en effet – en règle générale – à travailler avec les anciens mécanismes plus ou moins aménagés.

En redéfinissant le champ de l'intervention de l'inspection du travail, la loi 90-03 va en définitive dans le même sens. A quelques rares exceptions près, l'action de l'inspection du travail avait toujours subi la charge idéologique que l'Etat voulait imprimer aux relations de travail. A l'occasion de leurs interventions dans les entreprises, les inspecteurs du travail ont toujours prôné la « paix sociale » à sens unique, en orientant leur exercice dans le sens d'une négation de tout antagonisme entre acteurs sociaux et de la réali-

(1) Il faut préciser que les cinq lois réglementant le monde du travail s'inscrivent dans le sillage de ces réformes qui répondent à deux préoccupations complémentaires : la diminution du champ de l'intervention de l'Etat et l'élargissement du champ d'intervention de l'entreprise en assurant à cette dernière un plus large pouvoir de décision.

(2) Ordonnance n° 71-74 du 16 novembre 1971 relative à la gestion socialiste des entreprises.

(3) Voir à ce sujet : Rabah Nouredine Saâdi (1985). *La gestion socialiste des entreprises : essai d'évaluation,* p. 270. Alger : OPU.

(4) Loi n° 78-12 du 5 août 1978.

sation d'un « consensus » de façade, imposé par le haut, souvent à connotation politique. Bref, l'inspection du travail est une institution qui a toujours été utilisée par l'Etat pour maintenir le compromis relatif qu'il avait scellé avec les travailleurs (notamment durant la période de la GSE) par le biais de ses représentants (les employeurs publics) au sein des entreprises.

La « perte de certaines prérogatives » (1) de l'inspection du travail, signifierait donc une renonciation à cette philosophie.

2. Le deuxième principe introduit par la nouvelle législation du travail est celui d'une plus grande liberté d'expression des partenaires sociaux.

Nous retrouvons ce principe dans la loi 90-14 relative aux modalités d'exercice du droit syndical qui autorise la création de syndicats autonomes des salariés et des employeurs et consacre, ce faisant, le principe du pluralisme syndical. Pour saisir l'importance d'un tel apport dans la législation algérienne du travail, il faut imaginer que pendant presque une trentaine d'années les travailleurs algériens n'avaient pour cadre d'organisation syndicale que l'UGTA, syndicat unique, non représentatif et, de surcroît, sous tutelle du parti au pouvoir, le FLN.

Suite à la reconnaissance du pluralisme, nous avons assisté depuis l'année 1990 à la création de plus d'une cinquantaine de syndicats autonomes agissant au niveau national et à l'émergence de la notion de « patronat », terme banni à une certaine époque, à travers la naissance de syndicats ou associations des employeurs et/ou gestionnaires d'entreprises (leur nombre dépasse la dizaine).

La loi 90-11 relative aux relations de travail consacre par ailleurs le droit de négocier comme un droit désormais accordé aux salariés et aux employeurs, en dehors de toute ingérence ou pression extérieures à l'entreprise. Cette libre expression/négociation sera formalisée par un accord : la convention collective.

Nous retrouverons également la libre expression des salariés dans l'extension de l'exercice du droit de grève au secteur public grâce à la loi 90-02 du 6 février 1990. Ce droit apparaît dans la dite loi comme l'expression des travailleurs en dehors du cadre pacifique de règlement des conflits de travail (balisé par la loi). C'est dire que la nouvelle loi admet en plus du droit de négociation, celui du droit de pression.

3. Avec la nouvelle législation du travail, nous assistons à une véritable « réhabilitation des relations de travail contractuelles » (2) et par conséquent à une volonté d'introduire des flexibilités (nouvelles formes dites « atypiques » de contrats antérieurement non acceptées) annonçant « la fin des relations de travail statutaires » (3).

Un dispositif inachevé

Les différentes lois que nous venons d'énumérer renvoyaient dans beaucoup de cas à des textes d'application à paraître. Presque quatre années après la parution de ces lois, force est de constater que la plupart de ces textes n'ont pas encore vu le jour. Ce qui donne lieu à un vide juridique préjudiciable à l'entreprise, aux travailleurs et à l'Etat. Prenons quelques exemples (4) :

– La loi 90-11 relative aux relations de travail renvoyait, dans certaines de ses clauses, à des textes réglementaires d'application. L'article 4 de cette loi stipule en effet : « (...) des dispositions particulières prises par voie réglementaire préciseront le régime spécifique des relations de travail concernant les dirigeants d'entreprises, les personnels naviguant des transports aériens et maritimes, les personnels des na-

(1) En vertu de la nouvelle loi, l'inspecteur du travail n'est plus habilité à donner une autorisation administrative à l'employeur pour les licenciements pour raisons économiques. Ceux-ci relèvent désormais du jeu libre des négociations entre partenaires au sein de l'entreprise. Dans le règlement des conflits collectifs de travail, l'inspecteur du travail n'intervient désormais que dans la phase dite « pacifique » du conflit, c'est-à-dire avant même que le conflit latent n'éclate en grève. Dans cette phase, il jouera le rôle de conciliateur. Dans la phase ultérieure du conflit (« l'épreuve de force » ou la grève), le rôle de l'inspecteur est supplanté par une médiation extérieure censée être neutre ou par la Commission nationale d'arbitrage, structure dans laquelle sont représentées les parties en conflit (salariés et employeurs). Dans le traitement des conflits individuels du travail, le rôle principal revient désormais au bureau de conciliation, structure nouvellement instituée dans laquelle l'inspecteur occupe une simple fonction de secrétaire technique.

(2) M. N. Koriche. « Gestion des ressources et contrats de travail », intervention dans un séminaire organisé à l'Institut Supérieur de Gestion et de Planification. Alger, 11 et 12 mai 1992.

(3) Ibidem.

(4) Certains de ces exemples sont tirés d'un rapport fait par l'inspection générale du travail (institution sous tutelle du ministère du Travail algérien) sous forme d'un compte-rendu sur des « journées d'étude » organisées par cette institution en juillet 1991 autour des difficultés rencontrées par les inspecteurs du travail dans l'application de ces lois.

vires, de commerce et de pêche, les travailleurs à domicile, les journalistes, les artistes et comédiens, les représentants de commerce, les athlètes d'élite et de performance et les personnels de maison ».

Mise à part la parution du décret exécutif n° 90-290 du 29 septembre 1990 relatif au régime spécifique des relations de travail concernant les dirigeants d'entreprise et l'existence sous forme de projet, non encore adopté, d'un décret relatif aux travailleurs à domicile, il n'existe, à notre connaissance, aucun texte concernant les autres catégories mentionnées dans l'article sus-cité.

– L'article 6 de la même loi renvoie à son tour à des textes d'application en ce qui concerne les modalités d'emploi par les organismes employeurs de personnes handicapées.

Rappelons que la loi n° 78-12 du 5 août 1978 relatif au statut général du travailleur (abrogée depuis) avait prévu des dispositions dans ce sens. Va-t-on les reconduire dans un nouveau texte ? Comment concilier dans ce cas l'autonomie de l'entreprise consacrée par les textes et l'obligation qui était faite à cette même entreprise, avant l'année 1988, de prévoir dans son plan de recrutement un taux de personnes handicapées ? Serait-ce ce dilemme qui retarde la promulgation du texte d'application ?

– Quant à l'article 76, il stipule : « Dans les organismes employeurs occupant moins de vingt travailleurs, l'employeur peut élaborer un règlement intérieur, selon les spécificités des activités. La nature de ces activités est fixée par voie réglementaire ».

Aucun texte n'est apparu jusqu'à maintenant pour préciser ces activités et permettre ainsi à ces organismes employant moins de vingt travailleurs d'élaborer leur règlement intérieur. Ceci dit, ce seuil fixé par le législateur est lui-même arbitraire.

– L'article 111 de la loi 90-11 prévoyait des budgets alloués par l'organisme employeur aux comités de participation. La mise en place de ces budgets devait faire l'objet de textes réglementaires qui ne sont toujours pas promulgués. Si cette faille peut s'expliquer par les difficultés financières de l'entreprise algérienne, la non application de l'article 156 de la loi, prévoyant des textes réglementaires normalisant les livres et registres spéciaux à tenir par l'employeur, reste inexplicable.

– Le dispositif mis en place dans le cadre du traitement des conflits individuels et collectifs de travail reste inachevé : certains organes prévus par la législation (notamment par les lois 90-04 et 90-02) ne sont pas encore opérationnels dans la pratique : c'est le cas des tribunaux siégeant en matière sociale, du Conseil paritaire de la fonction publique ou de la Commission nationale d'arbitrage ; même si certains textes les instituant ont déjà paru.

Des résistances différenciées

La nouvelle législation introduit un concept central dans les relations de travail en Algérie, celui de la négociation conventionnelle. Cette dernière a pour corollaires la « désidéologisation » de ces relations et la reconversion du mode d'intervention de l'Etat à l'égard de l'entreprise. Cette reconversion suppose un retrait de l'Etat par rapport à la gestion opérationnelle dans laquelle il s'impliquait et le recouvrement de son rôle de puissance publique.

L'introduction de ces nouveaux principes rencontre des résistances différenciées : les unes sont liées au poids de la conception communautaire et égalitariste, héritée du passé, les autres à des intérêts de groupes au sein de l'entreprise et/ou en dehors de celle-ci. L'identification très nette de ces deux types de résistance n'est cependant pas toujours évidente, tant ils apparaissent enchevêtrés.

Ils sont portés par trois forces principales : les forces syndicales autonomes dont la position de refus a porté notamment sur le rejet du pluralisme syndical ; l'UGTA intéressé surtout par le maintien de sa position hégémonique et enfin les forces politiques traditionnelles qui agissent par forces syndicales interposées ou directement comme dans les tentatives de limitation ou de suspension du droit de grève. Nous rappellerons dans les développements qui suivent certaines de ces manifestations.

Les forces syndicales autonomes et la question du pluralisme syndical

La résistance à ce changement est venue d'abord et paradoxalement des milieux syndicaux, et avant terme (c'est-à-dire avant même la promulgation des lois). C'est en effet au début de l'année 1989 et sous les effets des événements d'octobre 1988 que des syndicalistes dits « rénovateurs » se réunissaient régulièrement et en dehors de tout cadre organique pour débattre de l'avenir du syndicalisme en Algérie. Etaient présents à ces regroupements, et parfois en tant qu'animateurs, des militants syndicaux appartenant à des partis politiques qui recrutent dans le monde du

travail. Il s'agit principalement du PAGS (devenu « Ettahadi », communiste) du FFS et du RCD (sociaux-démocrates) du PST et du PT (trotskistes) et bien sûr du FLN représenté par un courant dit « néo-FLN » (proche des communistes).

La discussion avait lieu alors sur fond de préparation des projets de nouvelles lois par le gouvernement (notamment la loi sur le pluralisme syndical) et les participants – cela va de soi – n'étaient pas censés ignorer cela. L'enjeu des débats apparaissait donc en filigrane : pour ou contre le pluralisme syndical ? La question a été tranchée presqu'à l'unanimité (malgré quelques réticences comme celle manifestée par la délégation de Setif) par le rejet du pluralisme syndical et la démocratisation de l'UGTA par le bas. L'argumentation avancée était que le « pluralisme syndical allait diviser la classe ouvrière ». Comme si cette classe – si tant est qu'on puisse parler de classe – avançait uniforme et en rangs serrés. Cette stratégie de l'« entrisme » dans l'UGTA avait aussi pour objectif de « faire front à l'intégrisme dans le monde du travail ».

L'UGTA : négocier le virage

L'opposition au pluralisme syndical et aux nouvelles lois sociales deviendra par la suite plus virulente au niveau de l'UGTA.

Le Conseil national de cette organisation tiendra une session extraordinaire le 25 mars 1989 pour le rejet de toute idée de pluralisme syndical. Quatre jours après (c'est-à-dire le 29 mars), c'était au tour de l'Union territoriale d'Alger (instance intermédiaire de l'UGTA) de provoquer une assemblée générale de ses militants sur le même thème. L'AG a été présidée par le Secrétaire général de cette instance, Monsieur Zaïm, membre du Conseil national de l'UGTA et du Comité central du parti FLN.

Ces positions ont trouvé un relais au niveau de certains organes de presse. El-Moudjahid (proche des milieux du FLN) a publié un article le 28 mars 1989 intitulé : « La pluralité syndicale, une menace ».

Un ancien syndicaliste, Boualem Bourouiba (l'un des fondateurs de l'UGTA), qui s'opposa pourtant d'une manière vigoureuse à Ben Bella (l'ancien président de la République) et à son ministre du Travail Bachi Boumaza en 1963 quand ils violèrent les travaux du premier congrès de l'UGTA en imposant une direction non représentative aux travailleurs, a publié dans les colonnes d'un journal (1) une « lettre ouverte aux travailleurs » dans laquelle il appelle ces derniers à rejeter le pluralisme syndical et à renforcer l'UGTA.

Dans toutes ses déclarations à la presse, le Secrétaire général de l'UGTA, Benhamouda, s'opposait aux nouvelles lois, notamment à celles relatives au droit de grève et à l'exercice du droit syndical (2).

Dans les entreprises, l'UGTA mènera « la politique de la chaise vide » en boycottant les réunions autour des conventions collectives (3).

Mais les positions de l'ex-organisation syndicale unique face aux nouvelles lois ne resteront pas aussi rigides. Elles s'infléchiront au fur et à mesure que ces lois entreront en application. Le changement de ton de l'UGTA s'explique par certaines décisions prises par le pouvoir à l'égard du nouveau dispositif mis en place et qui ont conforté en quelque sorte cette organisation. La première mesure est la publication par le ministre du Travail d'une circulaire (4) « reconduisant » les anciennes assemblées des travailleurs (ATE/ATU) – légalement dissoutes avec l'abrogation de l'ordonnance sur la GSE – en comités de participation (nouvelles structures instituées par la loi 90-11 portant relations de travail). Il est connu que les AT étaient dominées par l'UGTA. Une telle mesure de reconduction allait donc « faire l'affaire » de cette organisation alors qu'elle commençait précisément à être sérieusement concurrencée par des syndicats rivaux.

La mesure prise par le ministre du Travail était présentée sous un argumentaire dans lequel on retrouve « la nécessité d'aménager une période transitoire » entre l'abrogation de l'ordonnance sur la GSE et la parution d'un décret d'application relatif à l'élection des comités de participation.

La dite circulaire a été accueillie favorablement par les gestionnaires des entreprises publiques. Pour comprendre l'intérêt manifesté par ces derniers, il faut

(1) *Algérie Actualités* n° 1225, semaine du 6 au 12 avril 1989.
(2) Voir entre autres ses déclarations dans El-Moudjahid du 22.10.1990.
(3) Voir à ce sujet Amar Kadem. « Le partenariat social au sein de l'entreprise publique, où en est-on ? », *Conjoncture* (Alger) n° 12, du 30.11.1992.
(4) Circulaire n° 67 du 14 juillet 1990, ministère du Travail.

travail. Il s'agit principalement du PAGS (devenu « Ettahadi », communiste) du FFS et du RCD (sociaux-démocrates) du PST et du PT (trotskistes) et bien sûr du FLN représenté par un courant dit « néo-FLN » (proche des communistes).

La discussion avait lieu alors sur fond de préparation des projets de nouvelles lois par le gouvernement (notamment la loi sur le pluralisme syndical) et les participants – cela va de soi – n'étaient pas censés ignorer cela. L'enjeu des débats apparaissait donc en filigrane : pour ou contre le pluralisme syndical ? La question a été tranchée presqu'à l'unanimité (malgré quelques réticences comme celle manifestée par la délégation de Setif) par le rejet du pluralisme syndical et la démocratisation de l'UGTA par le bas. L'argumentation avancée était que le « pluralisme syndical allait diviser la classe ouvrière ». Comme si cette classe – si tant est qu'on puisse parler de classe – avançait uniforme et en rangs serrés. Cette stratégie de l'« entrisme » dans l'UGTA avait aussi pour objectif de « faire front à l'intégrisme dans le monde du travail ».

L'UGTA : négocier le virage

L'opposition au pluralisme syndical et aux nouvelles lois sociales deviendra par la suite plus virulente au niveau de l'UGTA.

Le Conseil national de cette organisation tiendra une session extraordinaire le 25 mars 1989 pour le rejet de toute idée de pluralisme syndical. Quatre jours après (c'est-à-dire le 29 mars), c'était au tour de l'Union territoriale d'Alger (instance intermédiaire de l'UGTA) de provoquer une assemblée générale de ses militants sur le même thème. L'AG a été présidée par le Secrétaire général de cette instance, Monsieur Zaïm, membre du Conseil national de l'UGTA et du Comité central du parti FLN.

Ces positions ont trouvé un relais au niveau de certains organes de presse. El-Moudjahid (proche des milieux du FLN) a publié un article le 28 mars 1989 intitulé : « La pluralité syndicale, une menace ».

Un ancien syndicaliste, Boualem Bourouiba (l'un des fondateurs de l'UGTA), qui s'opposa pourtant d'une manière vigoureuse à Ben Bella (l'ancien président de la République) et à son ministre du Travail Bachi Boumaza en 1963 quand ils violèrent les travaux du premier congrès de l'UGTA en imposant une direction non représentative aux travailleurs, a publié dans les colonnes d'un journal (1) une « lettre ouverte aux travailleurs » dans laquelle il appelle ces derniers à rejeter le pluralisme syndical et à renforcer l'UGTA.

Dans toutes ses déclarations à la presse, le Secrétaire général de l'UGTA, Benhamouda, s'opposait aux nouvelles lois, notamment à celles relatives au droit de grève et à l'exercice du droit syndical (2).

Dans les entreprises, l'UGTA mènera « la politique de la chaise vide » en boycottant les réunions autour des conventions collectives (3).

Mais les positions de l'ex-organisation syndicale unique face aux nouvelles lois ne resteront pas aussi rigides. Elles s'infléchiront au fur et à mesure que ces lois entreront en application. Le changement de ton de l'UGTA s'explique par certaines décisions prises par le pouvoir à l'égard du nouveau dispositif mis en place et qui ont conforté en quelque sorte cette organisation. La première mesure est la publication par le ministre du Travail d'une circulaire (4) « reconduisant » les anciennes assemblées des travailleurs (ATE/ATU) – légalement dissoutes avec l'abrogation de l'ordonnance sur la GSE – en comités de participation (nouvelles structures instituées par la loi 90-11 portant relations de travail). Il est connu que les AT étaient dominées par l'UGTA. Une telle mesure de reconduction allait donc « faire l'affaire » de cette organisation alors qu'elle commençait précisément à être sérieusement concurrencée par des syndicats rivaux.

La mesure prise par le ministre du Travail était présentée sous un argumentaire dans lequel on retrouve « la nécessité d'aménager une période transitoire » entre l'abrogation de l'ordonnance sur la GSE et la parution d'un décret d'application relatif à l'élection des comités de participation.

La dite circulaire a été accueillie favorablement par les gestionnaires des entreprises publiques. Pour comprendre l'intérêt manifesté par ces derniers, il faut

(1) *Algérie Actualités* n° 1225, semaine du 6 au 12 avril 1989.
(2) Voir entre autres ses déclarations dans El-Moudjahid du 22.10.1990.
(3) Voir à ce sujet Amar Kadem. « Le partenariat social au sein de l'entreprise publique, où en est-on ? », *Conjoncture* (Alger) n° 12, du 30.11.1992.
(4) Circulaire n° 67 du 14 juillet 1990, ministère du Travail.

rappeler qu'un syndicat peut devenir représentatif (au sens de la loi 90-14) et donc être partie officielle à la négociation collective, s'il est représenté à hauteur de 20 % dans le comité de participation. Aussi, dans un organisme qui comprend plus de 150 travailleurs, c'est le comité de participation qui désigne parmi ses membres, ou en dehors d'eux, des administrateurs chargés de représenter les travailleurs au sein du conseil d'administration. La circulaire du ministre du Travail a ainsi donné des possibilités de manœuvre aux employeurs pour « choisir » leurs futurs interlocuteurs dans les négociations collectives ou leurs « collaborateurs » dans le conseil d'administration ; pour ne pas dire qu'elle a interdit toute intrusion nouvelle dans la « maison ». Bref, elle a permis de restaurer les anciennes alliances tissées à l'ombre de la GSE et menacées d'éclatement par le nouveau système.

La circulaire ministérielle favorise aussi l'UGTA en ce qu'elle préserve le contrôle de cette organisation sur les œuvres sociales. Le budget qui leur est destiné représente 3 % de la masse salariale d'une entreprise économique. Ces œuvres sociales ayant toujours été gérées par des structures de l'UGTA et les assemblées des travailleurs (AT), parfois dans une optique d'intérêt immédiat et personnel. Ces structures envisagent donc difficilement de se démettre de cette gestion par la voie démocratique. L'on sait également que ces œuvres sociales ont fait parfois l'objet d'une mauvaise gestion et de clientélisme sous couvert d'action syndicale ; « la passation de consignes » (non pas UGTA-UGTA mais UGTA-autres syndicats autonomes) fait dans ces conditions encourir le risque de recours aux tribunaux. On comprend là encore les résistances au changement.

La deuxième mesure est le rajout d'un article, dans les amendements de la loi sur le droit syndical (1991), relatif au détachement des délégués syndicaux aux fonctions de permanent au service de l'organisation syndicale à laquelle ils appartiennent avec garantie de réintégration à leur poste de travail à l'expiration de la période de détachement. La version 1990 de cette loi avait fait l'impasse sur cette question, ce qui a provoqué la grogne des syndicalistes carriéristes, rentiers de l'ancien système, et a attisé leur opposition aux nouvelles lois.

Vers la remise en cause du droit de grève ?

Les résistances aux nouvelles lois se sont enfin exprimées par certaines mesures prises par les gouvernements qui se sont succédé depuis l'année 1990. Elles ont pris la forme d'une plus grande limitation du droit de grève. Une lecture critique des amendements de l'année 1991 montre que leur(s) auteur(s) avai(en)t cet objectif ; et ce malgré une grande subtilité juridique. Les modifications ont, en effet, porté sur la redéfinition de la notion de faute grave et son extension à l'action gréviste non conforme à la loi. En rendant les syndicats responsables du déclenchement et de l'organisation de la grève, le législateur a rendu en même temps possible leur dissolution pour non respect de la loi. Aussi ces amendements renforcent-ils les pouvoirs des employeurs en leur donnant des prérogatives qu'ils n'avaient pas jusqu'à maintenant (et qui relevaient plutôt des pouvoirs des tribunaux) comme l'appréciation du caractère légal ou illégal de l'action gréviste dans leurs unités respectives.

L'intention des pouvoirs publics de limiter voire de suspendre l'exercice du droit de grève ressort enfin très explicitement dans le décret relatif à l'Etat d'urgence (1). L'article 6 de ce décret donne le pouvoir au ministre de l'Intérieur et aux walis (préfets) de « réquisitionner les travailleurs pour accomplir leurs activités professionnelles habituelles, en cas de grève non autorisée ou illégale. » Si le terme « illégal » renvoie à la loi et si seule une juridiction compétente peut se prononcer sur la légalité ou l'illégalité d'une grève, l'expression « non autorisée » suppose que la grève est soumise à une autorisation préalable, ce qui est nouveau par rapport à la procédure jusque là en vigueur : la grève, pour être déclenchée, devait être décidée par la majorité du collectif des travailleurs réunis en assemblée générale après dépôt d'un préavis de grève.

*
* *

La rupture totale et radicale avec les anciennes pratiques mettra beaucoup de temps pour se réaliser, surtout si le processus subit des reculs obéissant à des contingences politiques pouvant aller même jusqu'à la remise en cause des lois formant l'ossature de la nouvelle législation. Mais il est vrai que cette rupture n'est pas seulement une affaire de droit du travail.

Amar Benamrouche

(1) Décret présidentiel n° 92-44 du 9.2.1992 portant instauration de l'Etat d'urgence. JORA n° 10 du 9.2.1992.

FORMATION PROFESSIONNELLE

Espagne

Insertion professionnelle des jeunes : quelques évolutions récentes

L'un des volets importants des projets de réformes du marché du travail et des relations professionnelles (1) concerne la refonte des dispositifs de lutte contre le chômage et de promotion de la création d'emploi. Dans ce cadre, des mesures d'urgence d'insertion des jeunes sans formation professionnelle spécifique ou sans expérience d'emploi ont été adoptées en décembre 1993. L'Espagne est un des pays européens où le taux de chômage des jeunes est très supérieur à la moyenne nationale (voir tableau). Après une baisse prononcée du taux de chômage des 16-24 ans dans les années 1980, certainement liée aux nombreux programmes pour l'emploi des jeunes mis en place dans la période, ce taux augmente plus vite que pour le reste de la population active depuis le début 1992.

Taux de chômage par groupe d'âge (en % de la population active)

Période	Total	16-24 ans	25-54 ans	55 ans et plus
1988	19,5	39,9	14,7	8,4
1989	17,3	34,4	13,7	8,2
1990	16,3	32,3	13,1	7,6
1991	16,3	31,1	13,7	8,0
1992	18,4	34,5	15,7	9,0
1993 (1er trim.)	21,7	41,3	18,6	10,2

Source : INE, Ministerio de Economia y Hacienda, « Sintesis Mensual de Indicadores Económicos », juin 1993.

L'insertion professionnelle des jeunes

Les dispositifs concernant l'insertion professionnelle des jeunes s'insèrent dans le cadre du plan pour la Formation et l'Insertion Professionnelle, dit plan FIP. Conclu entre les partenaires sociaux et le gouvernement depuis 1985, ce plan annuel propose plusieurs programmes d'adaptation de la qualification des travailleurs. Depuis sa création, les primo-demandeurs d'emplois représentent environ la moitié des bénéficiaires. A côté de la formation professionnelle dispensée dans un cadre scolaire, les programmes d'insertion des jeunes s'appuient sur la formation en alternance. Comme la plupart des pays européens, l'Espagne a développé, parallèlement à la voie traditionnelle de l'apprentissage, de nouveaux types de contrats en alternance dont la promotion est assurée par diverses mesures d'exonérations pour les employeurs ayant recours à ces types de contrats.

Il y a deux principaux contrats de formation en alternance qui visent deux publics différents : les contrats de formation et les contrats de stage (*contratos en practicas*). Les premiers s'adressent aux jeunes non diplômés de 16 à 20 ans seulement. La formation doit représenter au moins un quart du temps de travail, sans excéder la moitié. Le contrat, d'une durée minimale d'un an et maximale de 3 ans, donne lieu à une rémunération proportionnelle aux heures de travail effectives et qui ne peut être inférieure au salaire minimum correspondant à l'âge du jeune travailleur. Sans limite d'âge, le contrat de stage s'adresse exclusivement aux jeunes ayant obtenu un diplôme de l'enseignement ou de la formation professionnelle depuis moins de 4 ans. L'objectif est de permettre à ces jeunes d'acquérir une expérience professionnelle correspondant à leur qualification. Conclu pour une durée de 6 mois à 2 ans, ce contrat donne lieu à une rémunération au moins égale à celle prévue par les conventions pour un travailleur de même qualification, déduction faite d'un pourcentage correspondant au moindre rendement lié au manque d'expérience du jeune.

Les organisations syndicales espagnoles ont toujours montré une vive opposition à ces modalités d'insertion. D'une part, parce que ces contrats ont deux effets néfastes sur le marché du travail : exercer des pressions à la baisse sur les salaires et favoriser des phénomènes de substitution d'emploi liés aux nom-

(1) Cf. « Pacte social : du dialogue à le confrontation », *Chronique Internationale* n° 27, mars 1994, p.17.

breuses exonérations dont peuvent bénéficier les employeurs. D'autre part, parce qu'ils ne donnent aucune garantie sur l'embauche des jeunes à l'issue du contrat et permettent une succession de contrats précaires sans insertion stable.

Deux expériences originales : les « écoles-ateliers » et les « maisons des métiers »

Au sein des dispositifs d'insertion professionnelle des jeunes, il en existe deux qui, bien que plus marginaux, s'inspirent d'expériences originales qu'ils tentent de généraliser. Créés en 1985 et affinés en 1988, il s'agit du programme « école-atelier » (*escuela-taller*) et « maisons des métiers » (*casas de oficios*). Financé par l'INEM (Agence de l'emploi), le but de ce programme public emploi-formation est de favoriser la formation et l'insertion professionnelles des jeunes tout en œuvrant pour la réhabilitation du patrimoine historique et artistique, l'amélioration de la qualité de la vie et la conservation de l'environnement. Ce programme s'adresse aux jeunes faiblement scolarisés et qui connaissent des situations d'inadaptation sociale. Ils ne sont sélectionnés que sur la base de leur motivation pour apprendre un métier et s'insérer dans le projet concerné. L'originalité de cette expérience est de donner à ces jeunes à la fois l'apprentissage d'un métier préparant une entrée sur le marché du travail et une reconnaissance sociale de l'utilité de leur travail. Le programme est appuyé par les collectivités territoriales, diverses associations et les organisations syndicales. Au niveau local, ces dernières se sont impliquées très concrètement dans la création de certaines écoles-ateliers ou maisons des métiers. Par ailleurs, au niveau national, elles valorisent ces expériences car elles permettent à la fois de lutter contre le chômage des jeunes les plus défavorisés tout en développant une intervention dans les domaines des politiques de la ville et de la préservation de l'environnement.

Le but des écoles-ateliers est la réalisation d'un projet de réhabilitation du patrimoine historique et artistique ou de préservation de l'environnement. Les élèves suivent deux périodes de formation : une période d'initiation d'au moins quatre mois ; une période d'alternance. La durée totale du passage à l'école est d'au moins un an et au plus trois ans. Pendant la période d'alternance, ils sont titulaires d'un contrat de travail. Il s'agit, le plus souvent, d'un contrat de formation. Leur rémunération est fonction de leur apport à la production ou à la réalisation du projet.

Le but des maisons des métiers est plus flou. Il s'agit du maintien d'activités artisanales traditionnelles mais au travers de nouvelles techniques ou de l'amélioration de la qualité de la vie. Ce sont des centres de formation professionnelle et d'animation de l'emploi des jeunes. Ces structures sont plus permanentes, organisées autour de la formation à certains métiers et non autour d'un projet particulier. D'ailleurs, on a vu quelques écoles-ateliers se transformer en maisons des métiers une fois le projet initial terminé. Les maisons de métiers collaborent avec les organisations professionnelles d'employeurs, les organisations syndicales ou d'autres agents sociaux. Les élèves suivent aussi deux périodes de formation : une initiation professionnelle à la spécialité à laquelle ils se destinent ; puis, une phase de formation en alternance. Chaque étape est d'au moins six mois et d'au plus un an.

Dans les deux structures, la formation des jeunes comprend des enseignements juridiques et de gestion. Le but est, en effet, autant de les insérer comme salariés que comme travailleurs indépendants. Nombre des spécialités enseignées préparent à ce dernier type d'activités (professions du bâtiment et artisanales). Les subventions de l'INEM leur sont accordés sur la base de l'intérêt du projet patrimonial, de la qualité du programme de formation et de l'existence d'une demande sur le marché du travail local pour les spécialités dispensées.

Il y avait en 1989, 503 écoles-ateliers et 233 maisons des métiers occupant 37 525 élèves (27 595 dans les écoles-ateliers et 9 920 dans les maisons des métiers) et employant environ 5 000 formateurs et moniteurs. Ces expériences, qui n'ont toujours pas fait l'objet d'une évaluation, représentent pourtant un mode non négligeable d'insertion des jeunes (1).

Les évolutions récentes

Les nouveaux dispositifs s'orientent vers un renforcement des modalités plus classiques d'insertion des jeunes. Il s'agit d'abord de promouvoir le contrat d'apprentissage pour les jeunes non diplômés de 16 à 22 ans. Ce système a été sensiblement modifié par les textes adoptés en décembre dernier. Le nouveau con-

(1) Il y avait, en 1989, environ 300 000 jeunes sous contrats de formation en alternance.

trat d'apprentissage sera d'une durée minimale de six mois et maximale de trois ans dont 15 % devront être consacrés à la formation théorique du jeune apprenti. Sa rémunération sera fixée par accord collectif. A défaut, elle sera de 70 % du salaire minimum la première année, 80 % la seconde et 90 % la dernière. Les jeunes sous contrats d'apprentissage ne bénéficieront ni de l'indemnisation du chômage, ni d'une prise en charge en cas d'invalidité. Un emploi sous contrat d'apprentissage peut ne pas être le premier emploi du jeune. La seule condition restrictive concernant l'accès à ce contrat est qu'il ne s'adresse pas aux jeunes diplômés de l'enseignement et de la formation professionnelle.

Pour eux, les contrats de stage sont maintenus sans grande modification. Par contre, les contrats de formation sont étendus aux jeunes jusqu'à 25 ans. Leur durée maximale est ramenée à deux ans, mais la convention collective du secteur peut prévoir une durée différente. Dorénavant, comme dans le cas des contrats d'apprentissage, les jeunes en contrat de formation ne bénéficieront plus de l'indemnisation du chômage ni de la prise en charge en cas d'invalidité.

Contrairement à ce qui s'est passé en France avec le contrat d'insertion professionnelle, il n'y a pas eu de réaction des jeunes face à ces réformes. L'UGT et les CCOO ont organisé une journée de grève générale le 2 janvier dont le but était de s'opposer globalement aux projets de réforme du grouvernement (1). Cette journée d'action relativement bien suivie, surtout dans l'industrie, n'a pu empêcher le vote des textes sur l'insertion des jeunes notamment. On peut s'interroger sur l'avenir des expériences des écoles-ateliers et des maisons des métiers au sein d'un système d'insertion des jeunes qui s'oriente davantage vers un placement rapide des jeunes en entreprise.

Catherine Vincent

Sources :

– *El Païs*, Informe socio-laboral.

– Jose Infante, « La politica de empleo juvenil en España regulacion y resultados », Economía y sociología del Trabajo, num 1-2, déc. 1988.

– « Formacion profesional ocupacional », Textos legales. Ministerio de Trabajo y Securidad social.

VIE SYNDICALE

Pays-Bas

Un grand syndicat s'interroge sur son devenir : radioscopie du militant syndical

Industriebond, ou Union des syndicats de l'Industrie, avec 240 000 membres, est l'organisation qui pèse le plus lourd au sein de la FNV (2) pour le secteur privé. Le magazine (3) de la FNV présente les résultats d'une enquête confiée par cette Union de l'Industrie à un cabinet spécialisé dans les sondages socio-politiques (Inter/View Research) sur le profil et les aspirations de ses militants syndicaux. Cette enquête a été menée fin janvier auprès de 527 militants de ce syndicat, les *Kaderleden*, littéralement les « membres du cadre ». Ces militants appartiennent aux secteurs de la chimie, de la métallurgie, du papier et industries diverses. Il est intéressant de rendre compte de cette enquête et de la relier à la politique de rénovation syndicale qui s'affirme à la FNV, en réaction à la fonte des effectifs syndiqués constatée entre 1970 et 1990.

Quelle est la place d'un *kaderlid* dans l'organisation ?

Dans le syndicalisme néerlandais, le *kaderlid* se distingue à la fois de l'adhérent et du collaborateur salarié, dans un système qui ne connaît pas le délégué syndical comme en France. Pour chacun des syndicats adhérents à la Fédér ation des Associations syndicales néerlandaises, le *kaderlid* est un maillon essentiel de son enracinement dans sa base. Le syndicat de l'Industrie compte 18 000 *kaderleden* recensés, soit 7,5 % de son effectif adhérent.

(1) Cf. « Pacte social : du dialogue à la confrontation », *Chronique Internationale* n° 27, mars 1994.

(2) La FNV ou Fédération des unions syndicales néerlandaises est la plus grande des centrales syndicales néerlandaises, proche des socialistes. Elle est issue de la fusion en 1980 des centrales syndicales NVV socialiste et KNV catholique.

(3) *FNV magazine*, édition Industriebond, n° 4, 24/2/94.

Le *kaderlid* est avant tout un adhérent actif, soit un militant, et pas un permanent, qui intervient à différents niveaux de son organisation syndicale. Il peut bien sûr être un élu de son organisation au Conseil d'entreprise (*Ondernemingsraad*, dans les entreprises de plus de 35 salariés). Il peut être un animateur de sa section locale (afdeling) entendue au sens d'union locale, il peut encore être un animateur de sa section d'entreprise. Enfin, il peut être un *beleidskader*, ou un représentant élu au conseil syndical de son organisation, appelé à participer à des décisions de politique syndicale. Il ne jouit pas d'une protection légale contre le licenciement, sauf dans le cas du membre du conseil d'entreprise et parfois de « l'homme de contact » du syndicat dans une entreprise,

Il faut se rappeler que le syndicalisme aux Pays-Bas n'a pas de reconnaissance légale dans l'entreprise, hormis la présentation de listes de candidats aux élections du conseil d'entreprise dans celles de plus de 35 personnes. Ce conseil d'entreprise, présidé par un salarié, jouit d'un droit à l'information et à la consultation, qui frise la codécision en certains domaines de l'organisation de la vie quotidienne dans l'entreprise. Ses membres peuvent constituer des commissions spécialisées et peuvent utiliser quelques heures de dispense d'activité professionnelle. Dans les secteurs bien syndiqués et dans les grandes entreprises, la coloration syndicale de l'équipe du conseil d'entreprise peut lui conférer une certaine autorité syndicale dans l'entreprise. Mais c'est loin d'être la règle générale et on peut plutôt parler d'un déni de droit de cité pour le syndicat dans l'entreprise.

Quelques conventions d'entreprises, le plus souvent celles de grands groupes, ont reconnu l'existence d'« hommes de contact », voire ont accordé la possibilité d'heures de délégation, mais c'est loin d'être le cas général. En revanche, le centre de gravité des pratiques de négociation périodiques reste, malgré des tendances à la décentralisation, encore très situé au niveau des branches professionnelles. Si les pratiques antérieures d'articulation entre accords nationaux interprofessionnels et négociations de branches se sont estompées depuis les années 1970, les discussions au sommet à la Fondation du travail ont encore une certaine influence, témoin l'accord pour un nouveau cours de négociation de novembre dernier. Cette relative centralisation des enjeux de négociation périodique (annuelle, bi- ou triannuelle), sensible aux évolutions de priorités liées à la conjoncture économique et socio-politique, a entretenu des traditions d'appareil syndical permanent, salarié, et expert, très enracinées.

Le *kaderlid* est donc un élément crucial de la vie syndicale, trait d'union entre une organisation très professionnalisée, d'aucuns pourraient dire fonctionnarisée, et les adhérents, parfois rassemblés en sections d'entreprises, mais assez souvent très isolés, quand on se rappelle que les Pays-Bas connaissent un tissu de PME très dense, et particulièrement dans l'industrie.

Des professionnels bien insérés

Les militants du syndicat de l'Industrie sont des adhérents de longue date puisqu'ils ont en moyenne plus de 23 années d'adhésion à leur actif, et de 12 années de militantisme actif. Ils ne sont pas jeunes. Les deux tiers d'entre eux ont plus de 45 ans. Ils sont très insérés socialement, la plupart sont des pères de famille d'un ou deux enfants et la majorité est propriétaire de son habitation. Pourquoi pères de famille ? Parce qu'il s'agit toujours de militants, seul le secteur du nettoyage affiche 2 femmes pour 3 militants.

Ils vivent à 60 % d'entre eux dans des ménages où il ne rentre qu'un seul salaire, le leur. Par contre, dans la tranche d'âge de 35 à 44 ans, les ménages à « deux apporteurs » sont les plus nombreux, tandis que leur pourcentage chez les plus de 60 ans tombe à 29 %. Pour le lecteur français, il faut néanmoins garder en mémoire une particularité du marché du travail néerlandais, où les deux tiers des femmes actives travaillent à temps partiel contre une sur quatre en France.

La moitié des *kaderleden* gagne plus que le salaire moyen (44 000 florins annuels), 37 % reste à ce niveau et 13,4 % perçoit un revenu inférieur au salaire moyen. Dans ce dernier groupe, les plus de 60 ans sont sur-représentés. Sans surprise, c'est le secteur de la chimie qui affiche le plus fort pourcentage de kaderleden au dessus du salaire moyen (2/3 des militants de la chimie), dans la métallurgie ils sont 45 %, dans les industries diverses 43 %, mais dans le nettoyage par contre, on trouve 46 % des militants au niveau du salaire moyen.

Les *kaderleden* ne sont pas très sportifs. Cette caractéristique est sans doute liée à la composition en âge du groupe. En revanche, ils lisent assidûment les journaux, d'abord la presse régionale pour presque 90 % d'entre eux, puis entre 8 et 30 % selon les titres, les quotidiens nationaux (28 % pour le *Volkskrant,* quotidien à l'origine apparenté au pilier catholique, et proche des organisations syndicales et du Parti du Travail).

Côté formation initiale, les deux tiers d'entre eux ont suivi une formation professionnelle de premier niveau, un quart d'entre eux ayant achevé un cycle secondaire professionnel, tandis que 13 % ont eu une formation secondaire générale complète. Les trois quarts d'entre eux ont suivi après leur scolarité une formation technique ou professionnelle.

L'investissement dans le syndicalisme

L'investissement en temps est très variable. En moyenne, il représente 4,4 heures par semaine. 42 % des militants passent 1 à 2 heures par semaine à s'occuper du syndicat. Mais 10 % des kaderleden passent 5 à 6 heures par semaine aux affaires syndicales et on trouve encore 7,4 % des militants qui donnent 11 à 20 heures par semaine à leur organisation. Parmi ceux-ci, on trouve une majorité de plus de 60 ans, dont on peut supposer qu'ils sont en préretraite (régimes de VUT présents dans la plupart des branches à partir de 58/59 ans, l'âge de la retraite restant fixé à 65 ans).

Les militants se répartissent moitié/moitié entre ceux qui peuvent s'occuper du syndicat par le moyen d'heures de délégation, vraisemblablement par le biais de leur mandat au conseil d'entreprise, et ceux qui prennent sur leur temps personnel.

Quelles sont les priorités pour le *kaderlid* ?

Le syndicat a cherché à connaître quel était le degré d'adhésion des *kaderleden* aux principaux axes de la politique syndicale et aux points en débat. Il leur a été ainsi demandé de donner une priorité absolue à un objectif parmi toute une liste. Pour 60 % d'entre eux, l'emploi est la première des préoccupations et pour 20 % le partage du travail. Les sujets comme les conditions de travail, la sécurité sociale, la participation, les femmes, les salaires, les minorités ethniques, l'environnement et la solidarité internationale viennent loin derrière, aucun d'entre eux ne dépassant 5 % des suffrages.

Par contre, quand on leur demande de noter l'importance relative de ces questions pour le syndicat sur une échelle de 1 à 10, on s'aperçoit que si l'emploi domine toutes les autres préoccupations en urgence, les autres axes de la politique syndicale sont toutefois compris et bien soutenus. On obtient le classement suivant :

Maintien de l'emploi	8,7
Sécurité sociale	8,3
Conditions physiques de travail	8,2
Salaire égal homme/femme	8,2
Partage du travail	7,8
Participation	7,7
Salaire	7,5
Minorités ethniques	7,2
Environnement	7,1
Solidarité internationale	6,8

L'âge exerce une influence déterminante sur les préoccupations qui animent les militants. De 35 à 44 ans, on donne aux questions de négociation de conditions de salaire et avantages une importance prédominante, tandis qu'entre 45 et 49 ans, on privilégie la sécurité, la santé et l'environnement. Quant aux plus de 60 ans, ils accordent une importance première aux services offerts aux adhérents.

Ils sont unanimes à penser que le fait d'assumer une fonction dans un groupement à tonalité raciste doit être exclusif de l'adhésion à l'organisation. Ils estiment que les préjugés relatifs aux travailleurs étrangers dans l'industrie doivent être combattus, et que leur intégration devrait être facilitée par la possibilité de suivre des cours de néerlandais pris sur le temps de travail. Par contre, ils sont plutôt opposés à une politique de priorité à l'embauche qui s'appliquerait à eux (FNV magazine 24/2/94, Vervoersbond).

Ces questions ont certainement valeur de test si l'on considère une affaire d'actualité et les interrogations des partenaires sociaux en matière de politique de lutte contre les difficultés d'intégration professionnelle des étrangers.

En effet, la FNV, et au delà les milieux syndicaux, se sont violemment émus du fait qu'un *kaderlid* du syndicat FNV des transports, fin novembre 1993, se présentait à la presse comme candidat aux prochaines élections parlementaires sur la liste du Centre Démocrate, parti de Janmaat, équivalent de J.M. Le Pen aux Pays-Bas, tout en se réclamant de sa qualité de kaderlid de la FNV.

Le bureau du Syndicat prononçait immédiatement son exclusion, confirmée par la commission d'appel et le Conseil syndical, mais un petit débat s'est élevé. Peut-on poser le principe de l'incompatibilité fondamentale de certaines idées avec les principes de la FNV, et notamment son opposition à toute discrimination, au regard de l'apolitisme de l'organi-

sation ? Les kaderleden interrogés en sont en tout cas d'accord.

D'autre part, c'est toute la situation des « allochtones », littéralement, ceux qui ont des racines étrangères, et non pas seulement les résidents de nationalité étrangère, qui est en question. Quelle politique déployer pour réduire les handicaps scolaires et professionnels de ceux qui sont d'origine étrangère ? Une loi vient d'être promulguée, sous l'instigation d'un député de Groenlinks, ancien responsable de la FNV, P. Rösenmuller, pour obliger les entreprises à recenser leurs salariés non autochtones et, par suite, à les contraindre à respecter un pourcentage d'emploi obligatoire d'allochtones. Mais cette loi, qui attend ses textes d'application, fait l'objet d'intenses débats dans tous les milieux. Il est certain que le contexte actuel de crise de l'emploi, et la surchauffe électorale avec la montée de l'extrême droite au moins comme vote de protestation, conduisent les partenaires sociaux à peser avec prudence le pour et le contre d'une telle politique.

Quel plaisir à être militant ?

58 % des militants déclarent trouver beaucoup de satisfaction à être militants. Mais 14 % par contre y trouvent peu de satisfaction ; on les rencontre surtout dans les secteurs de la métallurgie, des industries diverses et du nettoyage. A contrario, ceci laisse penser que le militantisme est plus facile ou plus gratifiant dans le secteur de la chimie, auquel appartiennent certaines des plus grandes entreprises ou multinationales néerlandaises.

Les plus âgés des militants sont plus nombreux à trouver de la satisfaction à militer. Ceci est sans doute lié à l'ancienneté de leur intégration dans l'organisation. Si l'on s'intéresse aux différents types de responsabilités assumées par les militants, on constate des degrés de satisfaction assez homogènes, qu'il s'agisse du travail dans les sections locales, les sections d'entreprises ou les conseils d'entreprise, soit 10 % de vraiment très satisfaits, autour de 50 % de très satisfa**its,** de 20 % de pas si satisfaits, de 10 % de peu satisfaits et 1 à 2 % de pas satisfaits du tout. Mais 70 % des militants appartenant au « cadre politique » (*beleidskader*), soit à des niveaux de décision, se disent très satisfaits de militer. On trouverait donc une plus grande gratification dans son activité à ce niveau de responsabilités.

Quels enseignements tirer de ce sondage pour Industriebond ?

Ce sondage est en fait relié à un projet plus vaste de revitalisation de la vie associative syndicale qui anime le syndicat de l'Industrie.

Comment rompre avec le déclin continu du taux de syndicalisation et tout particulièrement dans l'industrie, secteur le plus exposé à la crise ? Comment coller davantage aux aspirations et aux besoins de la base et surtout rester en phase avec les transformations que subit cette base, travaillée par la crise, les restructurations, la flexibilité, la montée du travail tertiaire et du travail des femmes ? Autant de questions aiguës, voire angoissantes pour les organisations.

C'est pourquoi le syndicat de l'Industrie a lancé le projet Rassemblement 2000 (Vereniging 2000). Ce projet comprend la réalisation d'un sondage d'opinion national, touchant tous les membres, par le moyen de 600 rencontres. Au cours de ces rencontres, l'ensemble des membres pourra s'exprimer sur le devenir de son organisation.

Mais, dans un premier temps, il est apparu primordial pour l'organisation de bien connaître son potentiel de militants, de mesurer l'adéquation des axes de la politique syndicale par rapport à leurs préoccupations, de connaître leurs degrés de satisfaction ou d'insatisfaction quotidienne à assumer leurs responsabilités et leurs besoins de formation ou de soutien relationnel ou logistique. Les militants sondés ont d'ailleurs pointé en grand nombre le besoin d'être mieux et davantage soutenus par les structures de l'organisation et ce de plus en plus sous la forme d'un soutien « sur mesure », adapté aux spécificités sectorielles de branche, pour faire face à un travail syndical au quotidien qu'ils sentent peser beaucoup sur leurs épaules.

Ce sondage permettra aussi de mesurer le degré de représentativité ou, au contraire, de décalage par rapport aux besoins et aspirations d'une base en pleine transformation. Que faire pour accompagner ces transformations, pour que le syndicat reste à l'écoute de ses membres, puisse aider les militants à assumer leurs responsabilités, et puisse rester une institution dans laquelle on a envie de s'engager ?

Il se dégage donc au moins deux axes de travail

– aller à la rencontre de ses adhérents, augmenter la pertinence des propositions faites par le syndicat par rapport à leurs préoccupations et propositions, et améliorer ensuite son audience ;

– renforcer son potentiel militant, et le développer, en lui offrant le soutien pratique et de formation qui lui est nécessaire.

Ce projet de renouveau syndical, agite à des degrés divers l'ensemble de la FNV. Avant le syndicat de l'Industrie, le syndicat des Services (1) (secteur des services marchands), en 1990/1991, avait lancé une étude très ambitieuse portant sur la connaissance de son potentiel militant et de son potentiel d'adhérents, sur ses processus de prise de décision, et le degré d'acquiescement ou de critique, ou de désaffection que ceux-ci pouvaient susciter aux différents étages de la structure syndicale. Il en ressortait très nettement un grand décalage entre l'équipe militante expérimentée, plutôt masculine et en emploi stable, et les caractéristiques de la main-d'œuvre du secteur, jeune, se féminisant. Il en ressortait aussi un décalage entre les processus de concertation et de décision supposant une tradition de réunions régulières survalorisant les contributions des collaborateurs permanents experts par rapport aux kaderleden de terrain. Enfin, ces mécanismes et structures syndicales méconnaissaient sans doute un potentiel de participation et de mobilisation, plus informel, pas forcément permanent, mais focalisé sur des questions d'actualité. Cette grande étude s'est intégrée dans un large processus de discussion visant à remodeler les pratiques et les structures du syndicat.

Jelle Visser écrivait en 1991 (2), dans une étude de l'évolution de la syndicalisation dans les pays de l'OCDE, que le grand problème du syndicalisme dans les industries manufacturières était celui du passage d'une division rigide du travail, tayloriste, aux politiques de main d'œuvre flexibles, polyvalentes, avec intégration de la commercialisation à la production, « en d'autres termes le passage de l'ouvrier de production de masse au travailleur du savoir du siècle prochain. » L'adaptation du syndicalisme au monde d'aujourd'hui est capitale pour son devenir. La remise en question qui gagne du terrain à la FNV y contribue. Et l'expérience, vécue par les uns, d'auto-auscultation et de rénovation des processus de participation avec ses réussites, mais aussi ses difficultés et ses freins, est prolongée par les autres. Affaire à suivre.

Marie Wierink

*
* *

(1) « Modernisering van vakbondsdemocratie, Dienstenbond FNV op zoek naar nieuwe wegen om leden bij beleid te betrekken », Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, 1992/3, J.M. Waming.

(2) Groupe de travail sur les relations professionnelles, OCDE mars 1991, Jelle Visser « Tendances de la syndicalisation ».

Bulletin d'abonnement

Nom .....

Fonction .....

Adresse .....

Tél .....

- ❑ désire recevoir régulièrement ***La Lettre de l'IRES*** (gratuit)
- ❑ désire recevoir la liste des publications de l'IRES
- ❑ désire m'abonner à la ***Chronique Internationale*** pour 1994 au prix de 170 F
- ❑ désire m'abonner à ***La Revue de l'IRES*** pour 1994 au prix de 390 F
- ❑ désire m'abonner à ***Chronique Internationale*** + ***Revue*** pour 1994 au prix de 500 F

Les étudiants (justificatif à l'appui) pourront bénéficier d'une remise de 50% sur les abonnements et sur les publications achetées à l'unité.

Règlement par

- ❑ Chèque bancaire à l'ordre de l'IRES
- ❑ Chèque postal à l'ordre de IRES - CCP 7 791 00 D PARIS

A retourner à

IRES - 16, bd du Mont d'Est - 93192 NOISY-LE-GRAND CEDEX

Tél : (1) 48 15 18 90 - Fax : (1) 48 15 19 18

Date Signature