IRES
Institut de Recherches Economiques et Sociales

Chronique Internationale

N° 32 - janvier 1995

3 **Autriche.** Accord gouvernemental sur un plan d'austérité
6 **Belgique.** Négociation renouée, conflictualité reprise
10 **Québec.** Une législation sur les « contrats sociaux »
13 **Etats-Unis.** La fiscalité à la rescousse des bas salaires
17 **Italie.** Compromis provisoire sur la réforme des retraites
19 **Italie.** Fronde au sein du groupe Fiat !
23 **Italie.** Accords de branche 1994 : le souffle de la coopération
30 **Europe sociale.** Adoption de la directive sur les comités d'entreprise européens
36 **Index 1994**, par pays et par thèmes

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

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

© IRES, Noisy-le-Grand 1995
Maquette IRES – Fabrication JCB – Ivry sur Seine
Dépot légal : janvier 1995 – N° ISSN 1145 - 1408 **Prix au numéro : 60 F**

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

Autriche

Accord gouvernemental sur un plan d'austérité

Malgré l'important recul des deux partis de la coalition gouvernementale lors des élections législatives d'octobre dernier (le parti social-démocrate SPÖ est passé de 42,8 % des suffrages exprimés à 35,2 % ; le parti conservateur ÖVP de 32,1 % à 27,7 %) leur alliance a été reconduite fin novembre. Les négociations entre les deux partis pour l'adoption d'un accord de coalition ont surtout porté sur le contenu d'un plan d'austérité.

Ce plan doit se comprendre par rapport à l'entrée de l'Autriche dans l'Union Européenne au 1er janvier 1995. Il vise en effet à réduire le déficit budgétaire, actuellement de 4,4 % du PIB, à 3 % du PIB en 1997 afin que l'Autriche soit en mesure de participer au passage à la monnaie unique. Les économies prévues concernent trois domaines principaux : les fonctionnaires, les prestations sociales et les dépenses de santé. Le montant total des économies escomptées est de 120 milliards de schillings (environ 60 milliards de francs) pour les quatre années de la prochaine législature.

Le plan d'austérité

En premier lieu pour les fonctionnaires le plan contient les mesures suivantes

– les hausses de salaires ne pourront excéder le niveau moyen des augmentations dans les autres secteurs (auparavant l'ajustement se faisait par rapport aux négociations collectives dans la métallurgie, un des secteurs où les salaires ont le plus fortement augmenté) ;

– les retraites des fonctionnaires doivent désormais suivre l'évolution des retraites du régime général ;

– les heures supplémentaires seront plafonnées

– les mises à la retraite anticipée seront plus difficiles ;

– le droit à la retraite pleine est restreint puisqu'il faut désormais avoir travaillé pendant 40 ans (et non plus 35 ans) dans la fonction publique pour y avoir droit. La durée sur la base de laquelle est calculé le montant de la retraite est portée à 15 ans. Son montant ne pourra plus excéder 80 % du dernier salaire.

Des mesures spécifiques concernent les enseignants. Ils ne seront plus payés par rapport à leur fonction mais par rapport au nombre d'heures d'enseignement. Parallèlement le nombre d'heures de cours est réduit et les possibilités d'heures supplémentaires limitées. Enfin la formation continue des enseignants aura désormais lieu en dehors des heures de travail.

En second lieu la réduction des prestations sociales porte plus précisément sur trois secteurs : les allocations familiales, le congé parental et les retraites.

Pour les familles les allocations ne seront plus progressives en fonction de l'âge de l'enfant mais fixées à un niveau moyen (800 schillings, environ 400 francs, par enfant, seront ainsi économisés annuellement) ; les aides au transport scolaire et à l'achat de livres scolaires sont diminuées de 10 %. Au total une famille touchera en moyenne annuelle 1 300 schillings (750 francs environ) de moins par enfant.

En ce qui concerne le congé parental (c'est-à-dire les allocations de congé exceptionnel que peut prendre le père ou la mère après la naissance d'un enfant ; sa durée est d'un an ou de deux ans) il est désormais indexé sur l'évolution des retraites ; la seconde année son montant est réduit de 50 % (un droit au travail à temps partiel est accordé en compensation) ; enfin l'attribution d'allocations exceptionnelles pour femmes seules au chômage sera plus sévèrement contrôlée.

En ce qui concerne l'assurance chômage, les cotisations sont fortement augmentées pour les travailleurs saisonniers (en même temps une incitation à l'embauche à l'année sera mise en place) ; le montant des aides aux nécessiteux (succédant au versement d'allocations de chômage qui ne peut pas excéder un an) est réduit ; enfin le complément familial (en fonction du nombre d'enfants) à l'allocation de chômage est supprimé.

Le troisième grand domaine d'économie est l'assurance maladie. Ici le plan d'austérité ne fait que fixer trois grands principes sans entrer dans le détail des mesures à prendre

– la mise en place d'un plafond de dépenses (enveloppes globales) afin de limiter le rythme d'évolution des dépenses.

– la planification sanitaire, c'est-à-dire la planification géographique des structures de soins stationnaires, des structures ambulatoires et des équipements lourds.

– la mise en place de modes de rémunération liés à la performance sur la base d'indicateurs d'efficience.

L'opposition syndicale

Le plan d'austérité concerne donc principalement deux des piliers du système néo-corporatiste autrichien : la fonction publique et l'Etat-Providence. Il a suscité de ce fait une forte opposition des représentants des salariés (syndicats de la confédération syndicale unique ÖGB, chambres des travailleurs).

Cette opposition vient d'abord du fait que ces mesures affectent surtout la population aux revenus les moins élevés. Le plan est donc dénoncé comme socialement injuste. Ainsi la Chambre des Travailleurs a calculé que pour un chômeur avec deux enfants le revenu du foyer diminuera de 16 % ; pour une femme seule avec deux enfants, chômeur de longue durée, la baisse de revenu sera de 25 %. Au contraire pour un couple de salariés avec deux enfants la perte de revenu sera inférieure à 1 % (1).

L'ÖGB et les chambres demandent un « plan redistributif » à la place du « plan d'économies. Ils proposent à la place des réductions de prestations sociales d'instaurer une taxe sur l'énergie (essence et électricité) et d'augmenter les droits de succession, donc d'agir sur les recettes plus que sur les dépenses. Ils demandent également la suppression d'exemptions fiscales pour les entreprises et le plafonnement de l'augmentation du revenu des médecins. Le syndicat des employés revendique quant à lui la création d'une cotisation de solidarité pour les plus hauts revenus affectée à une politique active de l'emploi. Ces propositions sont refusées par le patronat qui rejette toute augmentation de la fiscalité.

Une deuxième critique syndicale porte sur le fait que le plan pèsera sur l'activité en limitant le revenu disponible et par là sur la consommation. Selon l'institut de recherches économiques WIFO le plan devrait ralentir la croissance de 0,25 % par an (2) et occasionner la perte de 15 000 emplois d'ici 1998 (3). Par contre le déficit budgétaire sera fortement réduit (2,3 % du PIB en 1998).

Une troisième critique porte sur la flexibilisation du temps de travail que prévoit également l'accord de coalition. Il contient en particulier l'extension de la durée de travail quotidienne légale à 10 heures et la libéralisation des heures et des jours d'ouverture pour les magasins dont la surface est inférieure à 150 m2 (4). Enfin les experts syndicaux contestent les effets budgétaires du plan : selon eux le montant des économies réalisées sera inférieur de 50 % aux estimations gouvernementales.

L'opposition syndicale s'est traduite notamment par des arrêts de travail et une manifestation d'étudiants (5) et d'universitaires à Vienne. D'après un sondage de l'institut d'études en sciences sociales, 86 % des Autrichiens estiment que les économies budgétaires sont nécessaires, mais 66 % trouvent le plan injuste socialement.

Face à cette opposition le gouvernement a fait quelques concessions, en particulier en acceptant de créer une taxe sur l'énergie. Il a également accordé des hausses de salaires de 2,87 % aux fonctionnaires pour 1995 alors qu'avant les négociations le gouvernement ne voulait pas dépasser les 2 % d'augmentation. Il en coûtera 6 milliards de schillings (3 milliards de francs) de plus au budget fédéral. Le ministre des Finances s'est également prononcé pour la suppression des exemptions fiscales pour les treizième et quatorzième mois, mesure qui ne concernerait que les plus hauts salaires. Parallèlement l'aide exceptionnelle pour congé parental (concernant les femmes seules) ne sera pas restreinte dans son application.

(1) Rappelons que dans son programme revendicatif rendu public après les élections l'ÖGB avait demandé en particulier l'extension des prestations familiales et des congés parentaux.
(2) Selon cet institut le taux de croissance de 1994 devrait être de 2,8 %.
(3) Le taux de chômage est actuellement de 6,5 %.
(4) Sur ce débat cf. « Autriche : négociations sur le temps de travail, divergences entre partenaires sociaux », *Chronique Internationale* n° 12, septembre 1991.
(5) Le plan comprend également une réduction des aides aux étudiants.

De nouvelles tensions entre parti social-démocrate et syndicat

Toutefois les tensions entre parti social-démocrate (SPÖ) et les représentants des salariés restent vives. Il est vrai que le plan touche plus directement la « clientèle » électorale du SPÖ et de l'ÖGB (ouvriers, fonctionnaires, employés) que celle du parti conservateur. Celui-ci, soutenu par le patronat organisé (chambre du commerce, union des industriels), a dans une large mesure pu faire prévaloir ses vues, en utilisant notamment la menace latente de la constitution d'une autre majorité gouvernementale (arithmétiquement possible) avec le parti national-populiste FPÖ.

Les tensions entre parti et syndicat se sont d'abord traduites par le refus du président du syndicat de la métallurgie de continuer à participer à la négociation sur l'accord de coalition alors qu'il était l'un des représentants du camp social-démocrate. Les syndicalistes députés sociaux-démocrates menacent toujours de ne pas voter le plan lorsqu'il sera présenté au Parlement.

Ces conflits entre parti et syndicat (que l'on retrouve également à un moindre degré au sein de l'ÖVP avec l'opposition des syndicalistes démocrates-chrétiens au plan d'austérité) confirment l'érosion des bases politiques du partenariat économique et social, déjà perceptible au moment des élections dans les chambres des travailleurs (1). Le conflit entre les dirigeants politiques (notamment le chancelier Vraniztky) et les dirigeants syndicaux a été ici ouvert et assumé publiquement. La dissociation entre rôle politique et rôle syndical semble dans une certaine mesure souhaitée par les deux acteurs collectifs. Le parti social-démocrate cherche à se démarquer de façon croissante des représentants institutionnalisés des salariés du fait des attaques publiques dont ils font l'objet. La dénonciation des « privilèges » de « l'oligarchie » syndicale et de la « bureaucratisation » des chambres est un des leitmotiv du FPÖ, le parti national-populiste qui a obtenu 22,6 % des suffrages lors des dernières élections législatives. Il en a fait l'un des principaux thèmes de la dernière campagne électorale.

Cette démarcation se traduit aussi par l'intégration dans l'accord de coalition du principe de la tenue d'un référendum sur l'adhésion obligatoire aux chambres, demandé par le FPÖ, auquel s'opposent les syndicats.

Inversement les représentants des salariés sont de plus en plus soucieux de se recentrer sur le travail syndical comme en témoigne l'abandon de leurs mandats politiques par les présidents des chambres régionales des travailleurs et par la nouvelle présidente de la chambre fédérale. Aujourd'hui seulement 7,5 % des députés du SPÖ ont des mandats de représentation sociale (syndicaux et/ou dans chambres des travailleurs principalement), en 1978 cette proportion était de 49,5 %.

Le débat sur le plan d'austérité (et son contenu même) témoignent donc bien des transformations du système de régulation néo-corporatiste autrichien. L'intégration européenne est loin d'en être le seul facteur explicatif comme le montre l'érosion de sa légitimité et l'affaiblissement de ses bases politiques.

Patrick Hassenteufel

Sources : *Arbeit und Wirtschaft, Der Standard, Der Österreich Bericht, ÖGB-Nachrichtendienst.*

(1) Cf. « Autriche : les élections pour les chambres des travailleurs et l'évolution du partenariat social » *Chronique Internationale* n° 30, novembre 1994.

Belgique

Négociation renouée, conflictualité reprise

Après l'échec du pacte social les acteurs de la vie professionnelle belge se sont préoccupés de renouer les liens de la négociation. Dans le secteur privé un accord interprofessionnel est intervenu à la fin de 1994, manifestant la capacité de sursaut des organisations syndicales salariées et patronales. Dans le secteur public la conflictualité est devenue importante pendant la même période. La vie sociale continue de marquer profondément l'évolution de la société belge, même si des questions sont posées, en interne d'abord, sur les stratégies propres aux différentes structures de représentation.

L'heureux événement de la négociation interprofessionnelle

Il est de règle que les acteurs sociaux se rencontrent pour négocier au niveau national des accords cadres interprofessionnels bi-annuels qui servent de guides aux négociations de branche puis d'entreprise. Depuis de longues décennies l'aboutissement de cette négociation sert de point de repère à la santé du système de relations professionnelles (1). Du fait de l'existence d'une loi de compétitivité, la négociation est nécessairement précédée d'un débat sur l'état de l'économie belge.

Les employeurs n'ont pas manqué de faire valoir dès la rentrée de septembre que la Belgique se serait infligé un handicap salarial de l'ordre de 4 à 6 %, du fait de son échelle mobile, par rapport à ses sept partenaires les plus importants. Cet écart a été limité par les mesures prises dans le cadre du plan global (2), mais il a été accru par la revalorisation du franc belge à l'égard de certaines monnaies (le franc belge est de fait aligné sur le mark allemand). Les indicateurs intégrés dans la loi de compétitivité ont été contestés par les statisticiens de la Banque nationale eux-mêmes, qui ont souligné que l'on voyait curieusement se côtoyer des chiffres faisant état d'une dégradation des parts de marché à l'étranger et d'une amélioration constante du solde de la balance commerciale. Les syndicalistes contestent d'autant plus le bien fondé des indicateurs de cette loi, et accusent le gouvernement d'avoir utilisé leur complexité pour s'attribuer « de mini-pouvoirs spéciaux » (Josly Piete, voir note 2, page 7).

Au demeurant l'état économique de la Belgique n'avait pas à voir directement avec la question salariale, puisque le plan global gouvernemental gèle les salaires pendant toute la période de l'accord 1995-96. Il avait à voir avec une éventuelle stratégie à l'égard de l'emploi.

Des négociateurs contraints au succès

L'échec des acteurs professionnels dans la négociation du pacte social les avait mis sous la tutelle gouvernementale. La restriction apportée à la négociation des salaires leur laissait un champ de manœuvre faible. Mais il leur fallait montrer qu'ils n'étaient pas hors jeu dans ces temps de crise, et qu'au contraire toute solution d'avenir pour le pays passait par eux, autant que par le politique.

Du côté syndical l'unité d'action avait besoin de se renouer, mais les risques de dérapage étaient non négligeables. La négociation interprofessionnelle survenait peu de mois avant des élections sociales au printemps (élections aux conseils d'entreprise) qui

(1) Cf. « Belgique : accords interprofessionnels », *Chronique Internationale* n° 9, mars 1991.

(2) Cf. « Pacte social avorté ? », *Chronique Internationale* n° 25, novembre 1993 et « Un an après l'échec du plan social », n° 30, septembre 1994.

pouvaient fournir matière à surenchère. Les positions des deux principales organisations en matière de promotion de l'emploi ne sont en outre pas totalement similaires, comme l'avait montré l'échec de leur concertation lors de la négociation du pacte social. Un échec de la négociation interprofessionnelle pouvait signifier une tendance irréversible à la régionalisation des relations professionnelles, ce que prônent certains interlocuteurs politiques et certains employeurs, surtout du côté flamand. Or les syndicats restent puissants lorsqu'ils se situent dans un rôle à caractère national, et ils sont emportés par les intérêts régionalistes lorsqu'ils se situent à des échelons plus bas (1). Pour assurer leur propre succès les organisations de salariés devaient assurer celui de la FEB, organisation patronale nationale, de manière à éviter les surenchères régionalistes des organisations patronales flamandes. La CSC, centrale chrétienne essentiellement implantée en Flandre, faisait état ouvertement de cette préoccupation (2).

Le ton n'était pas très différent à la FGTB. La régionalisation apparaissait comme une menace réelle, et la question du poids des acteurs sociaux comme l'enjeu central de la négociation. Même s'il s'agissait d'abord « de ne pas abandonner les chômeurs » (3), il fallait que « tout le monde s'y retrouve ».

Pour les employeurs l'enjeu consistait à s'assurer la paix sociale dans une période de reprise de l'activité économique et à un moment où les revendications salariales pouvaient se manifester pressantes dans les entreprises. A ce dernier niveau ils se sentaient menacés malgré les blocages gouvernementaux. On pouvait en effet argumenter que le blocage concernait les coûts salariaux et non les salaires eux-mêmes, et tous les employeurs n'avaient pas les mêmes intérêts à résister à une pression sur les salaires.

Officiellement les négociations n'ont commencé qu'en octobre. Pendant ce temps un débat public a eu lieu sur l'emploi, et de nombreux contacts préliminaires ont permis aux négociateurs de vérifier que l'ouverture officielle des discussions ne conduirait pas à un constat d'échec.

L'emploi au centre des débats

Dans une certaine mesure le blocage des salaires imposé par le gouvernement a permis aux syndicats de se préoccuper des demandeurs d'emploi plus que leurs propres troupes ne l'auraient souhaité.

Rejoignant une revendication ancienne de la CNE, la structure des employés de la CSC (4), la FGTB a très vite pris position pour une réduction massive et généralisée du temps de travail, avec comme objectif la semaine de 32 heures, la question de la compensation salariale ne rassemblant cependant pas de consensus. Les partis socialistes se sont déchirés sur ce sujet, par crainte de difficultés accrues de financement de la Sécurité sociale. Le gouvernement pour sa part a vivement réagi à cette idée, arguant de l'impossibilité de faire des propositions d'ordre général, et poussant à la recherche d'accords modulables.

Lorsque la négociation a débuté en octobre la question de la création d'emploi a occupé le centre des débats. Les négociateurs ont fait le bilan des multiples aides à l'embauche d'un côté, et des conséquences sur le financement de la Sécurité sociale des différentes formes de réduction du temps de travail d'un autre côté.

Par ailleurs ils ont tenté de concilier les intérêts en présence : baisse des coûts salariaux pour les employeurs, limitation des charges fiscales pour les classes moyennes, réduction du temps de travail pour les salariés occupés, et création d'emplois pour les chômeurs.

Syndicats et patronat se sont mis d'accord pour demander au gouvernement un financement renouvelé d'une politique d'emploi, les employeurs insistant

(1) Cf. « Belgique : les syndicats derniers remparts de l'unité belge ? », *Chronique Internationale* n° 18, septembre 1992. Rédigé lors du processus de fédéralisation de l'Etat belge et alors que se négociait l'accord interprofessionnel 1993-94, cet article explique les conditions d'intervention des syndicats au niveau national.

(2) A une question concernant la stratégie du patronat flamand, Josly Piete, secrétaire général de la CSC et leader francophone déclare : « Il ne faudrait pas se réjouir d'un échec de la FEB, qui a la capacité de négocier des accords nationaux. Sinon, les ailes radicales vont prétendre que cela se passera mieux au plan régional. » *Le Soir,* 27-28 août 1994.

(3) Mia de Vits, secrétaire générale de la FGTB, à la question de savoir ce qui se passerait en cas de régionalisation répond : « En lâchant la concertation sociale, syndicats et patronat abandonneraient l'autonomie qu'ils ont arrachée. Nous ne pourrions plus donner que des avis. Le législateur interviendrait dans les domaines que nous avons conquis... le pire serait l'abandon des chômeurs. Sans cadre interprofessionnel, toutes les négociations seraient décentralisées vers l'entreprise... Elles ne concerneraient que les actifs. » *Le Soir,* 5 septembre 1994.

(4) Le syndicalisme belge distingue les organisations d'ouvriers, regroupées par branche industrielle, et les organisations d'employés, regroupées inter-branches. les statuts des deux catégories de salariés ne sont pas identiques. Les employés, quel que soit leur secteur d'activité, ne sont donc pas adhérents au même syndicat que les ouvriers de ce secteur.

sur la baisse des charges, et les syndicats sur leur capacité de contrôle des aides à l'emploi au niveau des entreprises.

L'accord proposé par les négociateurs au gouvernement s'est finalement présenté de la façon suivante.

Les employeurs peuvent réduire leurs cotisations à la Sécurité sociale de 75 % à 50 % lorsqu'ils embauchent des demandeurs d'emploi au chômage depuis plus d'un an, et de 100 % à 50 % pour des chômeurs de plus de deux ans. Ce plan remplace d'autres mesures antérieures.

Les syndicats obtiennent des employeurs l'ouverture de négociation sur l'emploi au niveau des secteurs, avec un objectif de redistribution du travail, et des incitations à la création d'emplois. Pour une embauche nette supplémentaire l'employeur obtiendrait une réduction de charges de 50 000 francs belges par trimestre (8 300 francs français) au minimum. De même des mesures permettant d'abaisser l'âge de la préretraite pour des salariés ayant travaillé plus de 33 ans étaient prévues, avec des mesures de compensation par l'entreprise envers les caisses de sécurité sociale. L'ensemble de ces mesures ne sont disponibles pour les entreprises que si des conventions collectives sectorielles sont signées à leur sujet avant le 31 mars 1995.

Le choix de ce niveau de négociation relève d'une volonté politique clairement affirmée par les syndicalistes et les employeurs, un représentant de ces derniers estimant que « contrairement à ce qui se dit dans les universités, l'entreprise n'est pas le seul lieu de créativité, et que l'impulsion déterminante devrait venir des secteurs. »

Au-delà de la date du 31 mars des négociations pourront s'engager par entreprise, mais les accords formulés à ce niveau devront être soumis à une commission paritaire. Les PME sans représentation syndicale ne bénéficieront de ces mesures que si leurs demandes sont approuvées par une commission intersectorielle ministérielle.

Ce projet d'accord ne comportait pas de clause de paix sociale, mais une déclaration concernant ses bienfaits.

Des experts réagissant sur ce projet ont fait valoir qu'il comprenait les ingrédients nécessaires à une stimulation de l'emploi et à une négociation sur la réduction du temps de travail : les aides aux emplois nouveaux devraient permettre de financer une partie de la compensation de la réduction du temps de travail.

Le gouvernement a dû décider quelle part de financement il accordait aux négociateurs pour répondre à leurs demandes. Patronat et syndicats ont maintenu leurs demandes face à une équipe gouvernementale fragilisée par le soutien des socialistes au plan syndicalo-patronal, et finalement le plan initial n'a été retouché que marginalement, réduisant quelques exonérations de cotisations sociales, et obligeant à quelques sur-cotisations patronales pour certaines conditions de préretraite.

En fait le gouvernement fait un double pari. D'une part il accepte de « payer la paix sociale » en concédant aux syndicalistes et au patronat l'aggravation du déficit des institutions de sécurité sociale, en contrepartie d'une non-remise en cause du blocage salarial. D'autre part il met les représentants des organisations professionnelles au pied du mur de la création d'emploi. Puisque ce sont eux qui élaboreront en comités sectoriels les conditions concrètes d'accès aux subventions, ils auront aussi à justifier devant une opinion publique devenue sourcilleuse les résultats concrets sur le marché du travail. La responsabilité dont héritent les organisations professionnelles est donc lourde. C'est le prix qu'elles sont prêtes à payer pour rester des acteurs centraux de la vie nationale.

Une période de négociation marquée par des conflits

Une série de grèves a marqué la période pendant laquelle s'est déroulée la négociation.

Dans le secteur privé on retiendra surtout le conflit qui s'est déroulé chez Volkswagen, dont l'usine de Forest a connu un conflit de plusieurs semaines du fait de la décision de transférer des charges de la Belgique vers l'Allemagne, ce qui devait conduire à la suppression de plusieurs centaines d'emplois sur le site de Forest. Sans lien direct avec la négociation ce conflit a soulevé de façon cruciale la question des contreparties que les syndicats étaient prêts à céder pour tenter de limiter le nombre de licenciements moyennant une diminution de la durée du travail.

De début octobre à fin novembre un large mouvement étudiant s'est manifesté pour refuser des propositions de réformes des universités et grandes écoles du côté francophone. Les grèves et manifestations se sont succédé à un rythme intense, provoquant un moment la mise en cause de l'équilibre gouvernemental wallon. Les étudiants, fortement organisés, ont pu obtenir finalement le retrait des décrets dont ils ne voulaient pas. La visibilité de leur mouvement faisait contraste avec la discrétion dans laquelle se déroulait pendant le même temps la négociation profession-

nelle, et le manque de mobilisation autour des thèmes de l'emploi préoccupant les négociateurs. En même temps il a fait apparaître que, pour pouvoir mener une campagne longue et efficace le mouvement étudiant avait pu s'appuyer sur une série impressionnante d'organisations de jeunesse qui encadraient un mouvement qui réclamait néanmoins son indépendance au travers de coordinations. Cet épisode permet de vérifier que les caractéristiques « consociatives » qui sont l'un des fondements de la force du syndicalisme belge ne sont pas aussi gravement érodées que certains peuvent le croire.

Le conflit des étudiants s'est terminé au moment où les syndicats des entreprises du service public (transports, postes, télécom) appelaient à une grève qui a paralysé le pays pendant une journée le 29 novembre. Cette grève, très suivie mais sans manifestation, a été déclenchée par l'ensemble des organisations syndicales pour protester contre les plans de réorganisation des services publics et contre les perspectives de privatisation. Cette grève commune des services publics était une première en Belgique.

Les enseignants francophones ont décidé de provoquer une grève début décembre, en lien avec l'ouverture de négociations entre organisations étudiantes et gouvernement.

Quelles conséquences sur les syndicats ?

Les organisations syndicales ne sortent pas indemnes de cette période d'incertitude. Elles ont du mal à trouver leurs marques par rapport à leur base et à sa diversité. La FGTB a réuni au mois d'octobre un congrès extraordinaire dont l'une des principales conclusions a été de redonner à la fédération une ligne idéologique plus traditionnellement socialiste. Il s'agit sans doute d'un échec pour la direction de la FGTB, qui a été maintenue en place, mais qui n'a pas pu faire évoluer son organisation dans le sens plus « moderniste » qu'elle aurait souhaité. A plus long terme la FGTB s'est fixé l'objectif d'une semaine de quatre jours de travail, soit trente-deux heures sans perte de salaire, et elle a rappelé les besoins d'une ligne de clivage nette entre partis politiques de droite et de gauche. Son choix en faveur d'une semaine de travail réduite se comprend comme la volonté de laisser la porte ouverte à des négociations sur l'emploi, puisque la réduction du temps de travail devrait se faire avec embauche compensatoire.

Dans le même temps de ce congrès de la FGTB la CNE, la fédération des employés de la CSC, tenait aussi congrès. Cette fédération puissante et dynamique défend depuis longtemps la revendication d'une semaine de quatre jours. Mais cette fédération ne se prononce pas avec autant de netteté que la FGTB sur les compensations salariales. Elle propose d'étudier le financement de cette réduction du temps de travail par une réorganisation des charges sociales et des aides à l'emploi. Par contre la CNE rencontre des oppositions fortes au sein de sa confédération. Cette dernière préfère de loin la mise en préretraite à la perspective d'une baisse du temps de travail.

L'accord réalisé entre employeurs et syndicats a permis au moins momentanément de faire taire les divergences internes, puisqu'il s'est agi d'abord de faire plier le gouvernement. Tous les syndicalistes avaient en commun cet intérêt, moyen de prendre une revanche partielle sur les politiques. Il faut s'attendre à ce que dans les mois qui viennent les négociations de secteurs prévues par l'accord interprofessionnel engendrent quelques conflits importants au sein des différentes organisations syndicales.

Christian Dufour

Sources : *Le Soir*.

Québec

Une législation sur les « contrats sociaux »

Gouvernement et patronat se réjouissent de l'amélioration des relations de travail au Québec (1). Les syndicats, plus prudents dans leur évaluation, pensent qu'elles se sont stabilisées. Les ententes de travail de longue durée appelées « contrats sociaux », signées dans le secteur privé entre des syndicats et les employeurs, sont pour beaucoup dans l'évaluation de la situation actuelle par les acteurs sociaux.

Le gouvernement libéral, défait aux élections provinciales du 12 septembre 1994 par le Parti québécois, a donné une assise juridique aux ententes de longue durée en adoptant la loi 116 qui touche le secteur privé, les secteurs public et parapublic en étant exclus. Un premier volet de la loi dé-plafonne la durée des conventions collectives qui permet la signature d'ententes légales de longue durée ; un second volet du projet modifie les périodes pendant lesquelles il est possible de changer de syndicat.

Les ententes de longue durée

A l'origine, le concept même de « contrat social » a été introduit par le ministre de l'Industrie et du Commerce du Québec depuis que des ententes de coopération entre syndicats et employeurs ont été signées dans un certain nombre d'entreprises. Toutefois, de telles expériences à l'échelle de l'entreprise ne sauraient être qualifiées de véritables « contrats sociaux ». Selon la Confédération des syndicats nationaux (CSN), un contrat social suppose « que l'ensemble de la société contracte explicitement ou implicitement, notamment à travers l'État et des intervenants sociaux et économiques représentant les intérêts de diverses classes sociales, un ensemble d'engagements, d'institutions, de lois et de règles de fonctionnement auxquels tous s'engagent à se conformer » (2).

Avant l'adoption de la nouvelle loi, pour dépasser le cadre légal des trois ans, les parties contractantes à un « contrat social » (syndicat et employeur) contournaient les limites contenues dans le Code du travail. Elles s'entendaient sur une convention collective en bonne et due forme de trois ans assortie d'une entente de renouvellement de la convention sans grève ni lock-out pour une période déterminée. Le nombre de ces contrats reste toutefois minime par rapport à l'ensemble des conventions collectives conclues dans une année. En 1993, on a compté une dizaine d'ententes de longue durée (3).

Dans le « contrat social », les parties patronale et syndicale privilégient maintenant un terrain d'entente sur des objectifs communs pour ne pas faire évoluer la négociation collective vers un affrontement sérieux. Des ententes parallèles et exceptionnelles qui touchent à la prise de décisions dans l'entreprise, à la responsabilité conjointe de la mise en œuvre des changements technologiques, à la flexibilité de la main-d'œuvre, à des engagements d'investissements, etc., se greffent à la convention collective. Bon nombre de ces ententes parallèles ne sont d'ailleurs pas déposées au ministère du Travail et ressemblent plus à des contrats civils. La particularité de ces ententes réside moins dans leur durée que dans leur contenu et on peut se demander pourquoi le législateur a principalement concentré son intervention sur la durée alors que, pour prendre l'exemple des changements technologiques, aucune disposition n'est inscrite dans le Code du travail québécois. Pourtant, ailleurs au Canada, des provinces se sont dotées de législations du travail imposant l'adoption de dispositions sur les changements technologiques dans toutes les conventions collectives.

(1) Les provinces canadiennes sont souveraines dans la législation sur les relations de travail en vertu de l'article 92 de la Constitution. Il existe donc autant de systèmes de relations de travail que de provinces.

(2) *La Presse*, 20 mai 1993.

(3) *Les Affaires*, 26 mars 1994.

Dans le « contrat social », les salaires et les conditions de travail ne deviennent donc plus les seuls champs négociables ; il est apparu au fil des années que la convention collective ne suffit pas à protéger les travailleurs contre les facteurs externes à l'entreprise (inflation, chômage, etc.) ; il devenait impérieux d'étendre la participation des droits des travailleurs jusque dans les lieux de décisions de l'entreprise. Dans le but de régler les problèmes au fur et à mesure qu'ils surgissent au cours de l'entente, la pratique de la « négociation permanente » a été introduite, c'est-à-dire la recherche de mécanismes permanents de règlements. Mais la séparation qui est faite entre la négociation en tout temps et le droit de faire la grève pose la question suivante : alors que le droit de grève a constitué un attrait majeur dans la volonté des travailleurs d'adhérer à l'organisation syndicale (1), sa négation, même conjoncturelle, peut-elle avoir des conséquences sur la motivation des travailleurs et le rapport de forces construit lors des négociations collectives ?

Changer de syndicat

L'autre volet de la loi apporte des modifications aux périodes durant lesquelles le changement d'affiliation syndicale est permis. Dans l'ancienne loi, un syndicat pouvait en remplacer un autre dans les trois mois précédant l'expiration de la convention collective. En vertu du projet de loi 116, le changement d'allégeance syndicale n'est plus possible avant quatre ans et demi au minimum ; les travailleurs ne pourront donc pas changer d'accréditation syndicale avant les quatre années et demie, cinq années et demie et six années et demie du début de la convention collective selon que celle-ci dure 5, 6 ou 7 ans. C'est l'aspect de la loi qui déplaît le plus aux syndicats parce qu'ils pensent que cela permettra plus facilement aux employeurs d'enchaîner les travailleurs avec des conditions de travail pendant un terme supérieur à trois ans. Cet aspect de la loi viole les principes de liberté d'association inscrite dans les Chartes québécoise et canadienne des droits et libertés et dans la convention internationale sur la liberté syndicale (clause n° 87) (2).

Ces modifications au Code du travail (3), par contre, satisfont le patronat qui considère que la limite de trois ans imposée aux conventions collectives est un « irritant majeur » pour les investisseurs et que, dorénavant, les entreprises s'adapteront plus facilement et rapidement à la concurrence et au contexte économique changeant. Les éventuels investisseurs, selon Ghislain Dufour du Conseil du patronat du Québec, « doivent en effet pouvoir profiter de la stabilité que leur procureraient des ententes de travail conclues pour une longue durée dans le contexte du ralentissement économique actuel et surtout dans la perspective d'une éventuelle reprise » (4).

Le Code du travail, avant la loi 116, laissait les parties décider de la durée de leur convention collective. La réglementation sur la durée qui a été adoptée laisse croire que les relations de travail saines seront dorénavant durables. Prises globalement, en effet, il n'est pas faux d'affirmer que les relations de travail se sont améliorées – on entend la diminution des arrêts de travail – ou à tout le moins stabilisées. Une lecture des données par secteur montre par contre une aug-

Tableau - Conflits de travail de compétence provinciale dans les secteurs privé et public, Québec, 1984-1993

	Nbre d'arrêts de travail			Nbre de travailleurs touchés			Nbre de jours-personnes perdus		
	Secteur privé	Secteur public	Total	Secteur privé	Secteur public	Total	Secteur privé	Secteur public	Total
1984	317	7	324	38 638	2 249	40 887	1 064 580	23 461	1 088 044
1985	266	4	270	36 954	4 582	41 536	1 036 808	46 857	1 083 665
1986	256	15	271	138 220	126 938	265 158	2 114 022	115 216	2 229 238
1987	262	11	273	51 649	16 363	68 012	1 218 106	27 373	1 245 479
1988	213	7	220	25 971	9 786	35 757	662 089	19 311	681 400
1989	220	14	234	39 257	256 167	295 424	649 571	848 396	1 497 967
1990	178	6	184	109 795	18 423	128 218	756 765	331 959	1 088 724
1991	151	6	157	16 017	1 092	17 109	344 423	36 936	381 359
1992	147	4	151	14 300	843	15 143	329 455	6 924	336 379
1993	164	3	167	45 650	1 869	47 519	488 540	12 166	500 706
Moy.	217	8	225	51 645	43 831	95 476	866 436	146 860	1 013 296

Source : *Québec, Marché du travail*, mai 1994.

(1) Les effectifs syndicaux québécois sont passés de 353 300 à 1 120 650 entre 1961 et 1990. On observe la même progression à l'échelle pan-canadienne.
(2) *Le Devoir*, 9 décembre 1993.
(3) Le Code du travail au Québec, adopté en 1964, est une loi qui modifiait l'ancienne loi des relations de travail. Ce n'est pas à proprement parler un Code du travail.
(4) *Le Devoir*, 27 avril 1994.

mentation du nombre de travailleuses et travailleurs touchés par un conflit de travail et du nombre de jours-personnes-perdus dans le secteur privé de 1991 à 1993. Et si le nombre des arrêts de travail dans le secteur public a considérablement diminué, cela est dû à la kyrielle de décrets et lois spéciales qui limitent la pratique de la grève et du droit de négocier.

Les relations de travail

En voulant légiférer pour l'amélioration du climat général de travail, le gouvernement pourrait produire l'effet contraire car les éléments essentiels à l'amélioration des relations entre syndicats et employeurs ne se retrouvent actuellement pas dans les législations du travail, y compris dans la loi 116 (par exemple, l'accréditation multipatronale, la formation du personnel dans le contexte mouvant des changements technologiques).

L'adoption de la loi institue donc une pratique en système et vient s'additionner aux précédentes lois restrictives (1) qui ont imprimé les négociations de conventions collectives tant dans le secteur privé que public. Elle confirme aussi le rapport de forces, qui sévit depuis au moins une décennie, en faveur du patronat. Une illustration récente de ce rapport de forces : les conflits de travail sont, en plus grand nombre qu'auparavant, provoqués par les employeurs. En 1993, les lock-out ont augmenté de moitié. Les employeurs cherchent, grâce aux lock-out, à maintenir les concessions que les syndicats leur ont accordées depuis la récession de 1990. Si les « contrats sociaux » (sans grève et lock-out) se confinent aux secteurs fragiles de la société, la pratique des lock-out est le fait d'entreprises qui ont des « bilans financiers remarquables » (2).

Rien ne permet d'affirmer, par ailleurs, que le nombre de ces contrats de longue durée, avec la nouvelle loi, va augmenter d'autant plus que les « contrats sociaux » se sont limités, jusqu'à présent, à des entreprises en difficulté financière. Les expériences canadienne et américaine laissent même croire que le nombre des ententes de longue durée restera insignifiant (3).

Le nouveau gouvernement du Parti québécois, qui a reçu de nombreux appuis syndicaux de façon directe et indirecte, porte donc sur lui la responsabilité de créer un contexte favorable de relations de travail qui passerait par autre chose qu'une imposition de lois et de décrets.

Marc Comby

Sources :

– *Le Devoir, Le Marché du travail, La Presse, Les Affaires.*

– Hébert, Gérard. Traité de négociation collective, Boucherville : Gaëtan Morin, 1992.

– Dionne, Bernard, Le syndicalisme au Québec, Montréal : Boréal, 1991.

(1) Deux lois ont marqué les négociations collectives dans les secteurs public et parapublic dans la dernière période. En 1985, la loi 37 permettait au gouvernement de fixer les salaires des travailleurs pour les deuxième et troisième années de la convention collective. En 1989, la loi 160 (toujours en vigueur) impose des sanctions sévères aux syndicats qui ont recours à la grève (renvois, perte de l'ancienneté...).

(2) *La Presse*, 2 mars 1994.

(3) *Le Devoir*, 19 juillet 1994.

Etats-Unis

La fiscalité à la rescousse des bas salaires

Le salaire minimum américain perd en pouvoir d'achat. Pendant la deuxième moitié des années 70, le salaire minimum était indexé sur les prix à la consommation. Ensuite, il est resté bloqué à $ 3,35 de l'heure entre le début de la présidence de Ronald Reagan en 1981 et avril 1990, lorsque le Congrès a voté un passage à $ 3,80. Une deuxième augmentation a été votée en avril 1991, le taux passant à $ 4,25. Depuis, le salaire minimum est de nouveau bloqué. Actuellement, il vaut environ 23 FF de l'heure, soit moins que le SMIC horaire français qui est de 35,56 FF depuis juillet 1994 (au taux de change de 5,43 FF le dollar) (1).

La dégradation du salaire minimum a donné lieu à l'apparition d'une nouvelle catégorie de salariés au cours des années 80 : il s'agit de ceux que les Américains appellent les « *working poor* » ou « travailleurs pauvres ». En effet, une personne travaillant à plein temps en gagnant le salaire minimum a du mal à subvenir à ses propres besoins et encore plus de mal à subvenir aux besoins d'une famille. En 1992, elle aurait gagné $ 7 850 net (2) dans une année, alors que la « ligne de pauvreté » officielle était de $ 6 810 pour un individu vivant seul, $ 9 190 pour deux personnes, et $ 11 570 pour un couple vivant avec un enfant.

Une certaine politique fiscale est parfois présentée comme une façon de résoudre ce problème sans augmenter le salaire minimum. Il s'agit d'un crédit d'impôt remboursable – une sorte d'impôt négatif – destiné aux travailleurs ayant des enfants à charge qui touchent de bas salaires. Cette mesure existait avant l'arrivée au pouvoir de Bill Clinton au début 1993, mais son gouvernement l'a étendue, la rendant plus généreuse et accroissant le nombre de bénéficiaires.

Contrairement à une augmentation du salaire minimum, cette mesure n'augmente pas le coût du travail. Elle est donc censée ne pas avoir d'effet négatif sur l'emploi. Elle consiste en une sorte de subvention versée aux personnes qui touchent de bas salaires elle est financée par l'Etat fédéral, c'est-à-dire par l'ensemble des contribuables.

Un certain consensus politique contre une augmentation du salaire minimum

Il semble y avoir un consensus aussi bien chez les économistes que chez la plupart des leaders politiques américains pour dire qu'il ne faut pas augmenter le salaire minimum. Les plus libéraux prétendent que le salaire minimum devrait à terme disparaître, ce qui se produira effectivement si son niveau réel continue à se dégrader. Ils considèrent qu'un salaire minimum légal constitue une ingérence de l'Etat dans le fonctionnement du marché du travail et ne peut avoir que des conséquences néfastes sur l'économie. Dans ce schéma de raisonnement, le seul résultat d'un salaire minimum légal est une réduction de l'emploi puisqu'il augmente le coût du travail. Il semblerait que les leaders plus progressistes suivent plus ou moins le même raisonnement : Bill Clinton n'a pas essayé d'augmenter le salaire minimum depuis son élection.

Dans le mouvement syndical, les adhérents ne sont pas touchés directement par la dégradation du salaire minimum. Leurs salaires conventionnels dépassent de loin le minimum et le dépassaient même avant 1981, lorsque son niveau était plus élevé qu'aujourd'hui par rapport au salaire moyen. L'AFL-CIO soutient néanmoins une augmentation et une indexation du minimum légal, mais cette revendication n'est pas très prioritaire.

(1) Voir Lizé, Laurence et apRoberts, Lucy, « Le blocage du salaire minimum », *Chronique Internationale*, n° 29, juillet 1994, pp. 3-7.
(2) En supposant que la personne travaille 50 semaines à raison de 40 heures par semaine et qu'elle paie $ 650 en cotisations à la Sécurité sociale.

Le crédit d'impôt pour les revenus du travail en 1994

La mesure fiscale destinée à aider les pauvres qui travaillent est appelée le *Earned Income Tax Credit* (EITC) ou « crédit d'impôt pour les revenus du travail ». Elle aide essentiellement les ménages – couples ou parents isolés – ayant des enfants à charge. Une des raisons de ce lien avec la situation familiale est le fait qu'il n'existe pas d'allocations familiales aux Etats-Unis. L'administration Clinton a toutefois introduit une certaine aide pour les salariés sans enfants, mais d'un montant beaucoup plus faible que celle accordé à ceux qui ont des enfants.

Le crédit d'impôt n'est pas une simple réduction des revenus imposables ou une réduction des impôts. Un ménage qui ne paie aucun impôt en raison de ses bas revenus reçoit le crédit d'impôt du service de la fiscalité. En cela, la mesure ressemble à un impôt négatif. Cependant, l'ouverture du droit dépend des seuls revenus du travail et ainsi il faut travailler pour y avoir droit. Les ménages sans ressources n'y ont pas droit.

Pour les ménages ayant au moins deux enfants, le crédit est le suivant en 1994 :

– Jusqu'à un plafond de $ 8 245 de salaire annuel, le ménage touche un crédit d'impôt proportionnel à son salaire annuel, équivalent à 30 % de celui-ci. Le crédit maximum pour cette catégorie de ménages est de $ 2 527, soit 30 % de $ 8 245.

– Entre $ 8 245 et $ 11 000 de salaire, le crédit d'impôt reste fixe au niveau maximum de $ 2 527.

– Entre $ 11 000 et $ 27 000 de revenus (salaires et autres formes de revenu (1)), le crédit d'impôt diminue progressivement pour se réduire à zéro au-delà d'un revenu de $ 27 000.

Si un ménage est imposable et l'impôt dû est inférieur à son crédit d'impôt, l'administration fiscale lui verse la différence. Dans le cas inverse, le ménage paie à l'administration fiscale la différence.

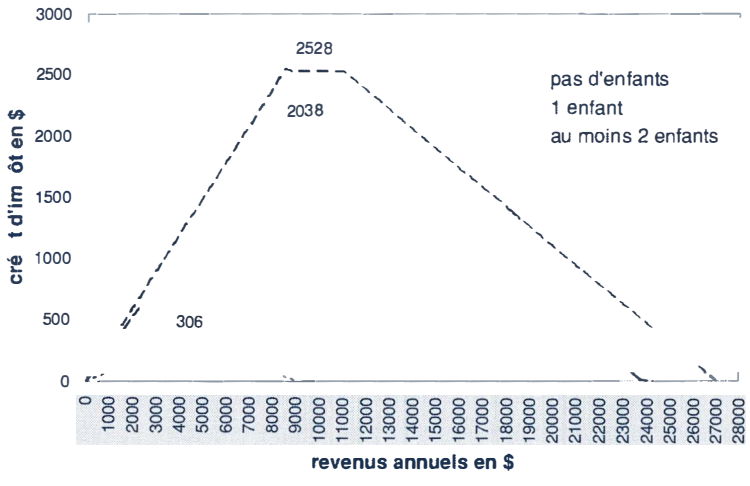
Le crédit varie selon le nombre d'enfants du ménage. La loi fiscale distingue trois situations : les ménages sans enfants, ceux qui ont un seul enfant et ceux qui ont deux enfants ou plus. Les travailleurs sans enfants n'ont droit à un crédit d'impôt que s'ils sont âgés d'entre 26 ans et 65 ans. Le graphique montre le crédit en fonction des revenus pour ces trois types de ménages en 1994. Le montant maximum du crédit pour les travailleurs sans enfants est de $ 306, alors que ceux qui ont un enfant peuvent recevoir jusqu'à $ 2 038 et ceux qui ont deux enfants ou plus jusqu'à $ 2 527, comme nous l'avons vu plus haut. Le crédit est très faible pour les personnes sans enfants, mais le Président Clinton a dû déjà se battre pour établir le principe d'extension de la mesure à ce groupe.

Le crédit d'impôt a un effet similaire à une augmentation du salaire. Prenons l'exemple d'un ménage ayant deux enfants en 1994. Supposons qu'un adulte dans le ménage travaille à plein temps au salaire minimum.

Salaire annuel	$ 8500
- cotisations salariales de Sécurité sociale	- $ 650
+ EITC	+ $ 2527
= revenu total	$ 10377
salaire minimum horaire brut	$ 4,25
salaire minimum horaire net	$ 3,93
rémunération totale horaire nette	$ 5,19

Dans ce cas de figure, le crédit d'impôt est équivalent à une augmentation de la rémunération du travail de 22 %. Du point de vue du travailleur, il passe à une rémunération nette effective de $ 5,19 au lieu de $ 3,93.

Crédit d'impôts : barême en 1994



(1) Pour les tranches de revenus les plus élevés, les formes de revenus autres que ceux du travail sont pris en compte.

Histoire du crédit d'impôt

Le crédit d'impôt pour les revenus du travail a été instauré en 1976. Il s'agissait à l'époque de rembourser aux travailleurs avec enfants touchant de bas salaires à peu près le montant de leurs cotisations à la Sécurité sociale (régime de retraite de base, régime d'invalidité de base et assurance médicale pour les personnes âgées de 65 ans ou plus). Le crédit d'impôt maximum à l'époque était de $ 400.

Depuis longtemps, les cotisations sur les salaires prélevées par la Sécurité sociale sont accusées d'injustice. Le taux de cotisation est le même pour tous les niveaux de salaire, sauf au-dessus d'un plafond très élevé où il se réduit à zéro. Ainsi, les personnes qui touchent de bas salaires paient beaucoup plus proportionnellement à leurs revenus que celles qui ont des salaires élevés. En revanche, l'impôt sur le revenu fait l'objet d'exemptions selon la situation familiale du contribuable et son taux s'élève avec le niveau des revenus.

Dans les années 70, le Congrès a voulu redresser cette injustice en instaurant le crédit d'impôt. Il aurait été plus simple d'alléger les cotisations sociales sur les bas salaires mais le Congrès craignait qu'une telle mesure ne fragilise le droit des titulaires de bas salaires aux prestations de la Sécurité sociale. Le financement d'une diminution des cotisations sur les bas salaires aurait posé des problèmes politiques : les Américains s'opposent généralement à la fiscalisation du financement de la Sécurité sociale et il aurait sans doute été difficile de faire supporter aux employeurs et aux salariés mieux payés une baisse des cotisations sur les bas salaires.

Néanmoins, depuis ses origines la mesure est destinée aux salariés ayant des enfants, donc elle n'a toujours « ciblé » qu'une partie des personnes touchant de bas salaires. Nous avons vu qu'une des raisons de cette sélectivité est le fait qu'il n'y a pas d'allocations familiales généralisées aux Etats-Unis. Par ailleurs, en formulant sa politique sociale, l'Etat se préoccupe particulièrement du sort des enfants de parents pauvres.

La réforme de Bill Clinton a étendu le rôle du crédit d'impôt nettement au-delà du rôle qui lui était attribué à l'origine. Son extension actuelle fait l'objet d'un consensus politique des Républicains et des Démocrates, des conservateurs et des progressistes. Il est considéré généralement comme la meilleure façon d'aider les pauvres.

Le crédit d'impôt comparé à d'autres mesures pour aider les pauvres

Il y a plus de deux décennies, l'idée a été lancée aux Etats-Unis d'instaurer un impôt négatif, un système où les ménages ayant de bas revenus recevraient de l'argent de l'Etat. Le crédit d'impôt diffère de cette mesure de deux façons essentielles : d'abord, il ne prend en compte que les revenus du travail, alors que l'impôt négatif bénéficierait à tous les pauvres, y compris ceux qui ne travaillent pas ; ensuite, en dessous d'un certain seuil le crédit d'impôt s'accroît avec les revenus du travail, tandis qu'un impôt négatif purement calculé sur la base de l'ensemble des revenus décroîtrait au fur et à mesure qu'augmentent les revenus du travail. Ainsi, le crédit d'impôt est censé aider seulement ceux qui travaillent parmi les pauvres et il est censé ne pas décourager un accroissement de leur activité.

Le dispositif majeur d'assistance aux Etats-Unis est le *AFDC (Aid to Families with Dependent Children* – « assistance aux familles avec enfants à charges » (1). Les bénéficiaires en sont les parents isolés, essentiellement des femmes seules avec enfants. Comme un impôt négatif qui serait basé sur les revenus, l'assistance donne le plus aux parents isolés qui ne touchent pas de salaire. L'assistance est régulièrement accusée d'encourager les femmes vivant seules à avoir des enfants ou, si elles ont déjà des enfants, à ne pas vivre en couple. En contraste, le crédit d'impôt aide tous les ménages ayant des enfants, qu'il y ait un seul parent ou deux.

Une autre façon d'aider les travailleurs pauvres serait d'augmenter le salaire minimum. Il y a deux objections à cette mesure. D'une part, la plupart des économistes considèrent qu'une augmentation du salaire minimum réduirait l'emploi, ce qui aurait comme effet de mettre au chômage justement ceux parmi les travailleurs qui gagnent actuellement de bas salaires. D'autre part, une augmentation du salaire minimum n'est pas « ciblée ». Elle affecte tous les travailleurs gagnant de bas salaires, quelle que soit leur situation familiale et quel que soit leur niveau de vie. Certaines

(1) Voir Morel, Sylvie, « Les programmes d'intégration à l'emploi pour les allocataires de l'assistance sociale », *Chronique Internationale*, n° 31, novembre 1994, pp. 18-21.

études faites aux Etats-Unis ont estimé qu'une augmentation du salaire minimum bénéficierait à beaucoup de personnes qui vivent dans des ménages qui ne sont pas pauvres : des jeunes vivant avec leurs parents, des femmes vivant avec un mari qui a un salaire plus élevé que le leur.

Une nouvelle « loi des pauvres » ?

Par certains aspects, le crédit d'impôt pour les bas salaires rappelle les lois sur les pauvres qui prévalaient en Angleterre au début du 19è siècle. Ce système prévoyait le versement aux pauvres d'un revenu de subsistance financé par l'impôt. Il permettait aux employeurs de payer des salaires en dessous de ce qu'il fallait pour permettre aux travailleurs de survivre.

Les Américains reconnaissent qu'actuellement une partie des salariés qui travaillent à plein temps ne gagnent pas suffisamment pour leur permettre un niveau de vie décent. (Il faut ajouter à ce problème le fait que beaucoup d'entre eux n'ont pas d'assurance médicale.) La solution du crédit d'impôt augmente leurs revenus, surtout pour ceux d'entre eux qui ont des enfants à charge, sans obliger les employeurs à augmenter leurs salaires. L'Etat subventionne les bas salaires en quelque sorte. Cette politique a quelques ressemblances avec certaines mesures utilisées en France pour promouvoir l'emploi : les exonérations accordées aux employeurs sur les charges sociales patronales pour les bas salaires. A la différence du crédit d'impôt cette mesure réduit de manière directe le coût du travail. Comme le crédit d'impôt, elle constitue un financement par le budget général de l'Etat d'une partie du salaire, même s'il s'agit du salaire indirect.

Lucy apRoberts

Sources :

– Scholz, John Karl. *The Earned Income Tax Credit : Participation, Compliance, and Antipoverty Effectiveness*. Institute for Research on Poverty, University of Wisconsin-Madison. Discussion paper n° 1020-93, septembre 1993.

– Hoffman, Saul D. et Laurence S. Seidman. *The Earned Income Tax Credit : Antipoverty Effectiveness and Labor Market Effects*. Kalamazoo, Michigan : W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 1990.

– Ellwood, David T. *Poor Support : Poverty in the American Family*. New York : Basic Books, 1988.

Social Security Bulletin.

AFL-CIO News.

Italie

Compromis provisoire sur la réforme des retraites

Le conflit sur la réforme du système de retraite a marqué le climat social de la fin 1994. Après les grandes manifestations syndicales, la question était de savoir s'il était possible à la fois de préserver la paix sociale et de poursuivre une politique d'assainissement des finances publiques (1). La réponse, pour l'instant, reste ouverte : la paix sociale a été sauvegardée, au prix du renvoi, peut-être seulement de quelques mois, de la réforme structurelle du système de retraite.

Un accord entre le gouvernement italien et les syndicats a été trouvé pendant la nuit du 30 novembre au 1er décembre après des négociations-marathon. Aussi une nouvelle grève nationale de 8 heures programmée pour le 2 décembre a-t-elle pu être annulée de justesse.

Les concessions du gouvernement Berlusconi semblent relativement importantes. Le président du Conseil a dû mener les négociations au moment même où sa position en tant que premier ministre italien était déjà fortement affaiblie et son maintien à la tête du gouvernement devenait de plus en plus incertain. Il devait faire face non seulement à la mobilisation sociale qui est allée s'amplifiant après la grève du 14 octobre, mais aussi aux mises en cause récurrentes de son partenaire dans la coalition gouvernementale, le leader de la Ligue du Nord, Umberto Bossi, au sévère recul de son parti *Forza Italia* aux élections locales partielles de fin novembre, à l'ouverture enfin à son égard d'une enquête pour corruption.

La provocation d'une nouvelle grève générale apparaissait dans ce contexte comme un risque trop important qu'il fallait éviter à tout prix. Le premier ministre a donc fait tout ce qui était dans son pouvoir pour arriver à un compromis. Les dernières négociations ont eu lieu entre le seul Berlusconi et les trois secrétaires généraux des syndicats.

Ces derniers ont estimé avoir obtenu des résultats très proches de ceux qu'ils s'étaient fixés. Ainsi l'une de leurs principales revendications a été satisfaite : la réforme du système de retraite sera dissociée de la loi de finances de 1995 et fera l'objet d'un projet de loi qui sera discuté au Parlement. Ceci permettra un débat plus large et une analyse plus attentive de la réforme sans qu'il soit nécessaire de l'approuver avant la fin de l'année comme c'est le cas de la loi de finances.

Du contenu original de la réforme, peu d'éléments restent inscrits dans le projet de loi de finances. Il s'agit du blocage des « pensions d'ancienneté », limité désormais au 30 juin au lieu du 31 décembre, et de l'augmentation de l'âge de la retraite à 60 ans pour les femmes et à 65 ans pour les hommes. Les mesures les plus controversées, c'est-à-dire la pénalisation de 3 % de la valeur des pensions d'ancienneté par année manquante à l'âge de la retraite et la réduction du taux de rendement au dessous de 2 %, ont complètement disparu.

Les syndicats ont également obtenu d'autres résultats : affectation de capitaux en faveur de l'emploi, développement de zones économiquement déprimées, notamment le Mezzogiorno, aides aux familles nombreuses (augmentation des allocations familiales).

En revanche, le gouvernement s'est assuré l'engagement des syndicats à collaborer à l'élaboration et à l'approbation d'une réforme globale du système de retraite avant le 30 juin 1995. Pour mieux se prémunir contre une éventuelle défection, S. Berlusconi a annoncé que, si la réforme n'était pas prête à la date fixée, il y aurait une augmentation de 1 % du taux de cotisation. D'ailleurs, une hausse très limitée (0,1 %) de ce taux est de toute façon prévue, mais pas avant cette date. En outre, le ministre des Finances a affirmé que, au pis aller, la réforme serait incluse dans la loi de finances de 1996.

(1) Cf. « Conflit sur la réforme du système de retraite entre le gouvernement et les syndicats », *Chronique Internationale,* 31, nov. 1994.

L'accord a été souvent salué comme la garantie de la paix sociale récemment remise en cause : pour des raisons différentes, sont apparus très satisfaits le président de la République, Oscar Luigi Scalfaro, le gouverneur de la Banque d'Italie, Antonio Fazio et le ministre du Travail, Clemente Mastella qui a affirmé : « La paix sociale n'a pas de prix ».

A vrai dire, elle a un prix : il devrait s'agir de quelque 5 000 milliards de lires (16 milliards de francs) qui, selon le gouvernement, ne créeraient pas de problèmes de couverture financière. L'ampleur de la loi de finances ne changerait pas et resterait aux environs de 50 000 milliards de lires (160 milliards de francs). Les marchés financiers ont semblé y croire si bien que la lire s'est renforcée par rapport au mark allemand.

Le secrétaire du PDS, Massimo D'Alema, a souligné avec satisfaction que « la lutte et la mobilisation du pays ont payé ».

En revanche, la Confindustria n'est pas aussi satisfaite : bien qu'elle aussi apprécie l'accord comme un pas important pour le maintien de la paix sociale, elle craint que le compromis ne représente le renoncement définitif à une politique de rigueur ; elle avait demandé en particulier que le blocage des pensions d'ancienneté soit maintenu jusqu'à la fin de 1995. En outre, elle se plaint d'avoir été pratiquement exclue des négociations de l'accord qu'elle qualifie de 'bilatérales'. En plus, elle ne cache pas son inquiétude en ce qui concerne le parcours de la réforme du système de retraite au Parlement : il apparaît semé d'incertitudes et de véritables pièges qui pourraient en ralentir ou même en empêcher l'approbation avant la date prévue.

La loi de finances, privée des normes sur le système de retraite, ne devrait pas avoir du mal à être approuvée : c'est une priorité de tout gouvernement italien pour affirmer sa crédibilité.

Ce sont les syndicats qui ont le plus profité des événements de ces derniers mois. Leur position semble s'être renforcée : en dépit du fait qu'une chambre du Parlement ait déjà approuvé la loi, ils ont réussi à remettre en cause cette dernière et à la faire amender fortement. Ils se sont affrontés au gouvernement et ont emporté un compromis qui leur est favorable. Ils ont été en mesure d'interpréter les exigences des salariés et d'organiser leurs protestations d'une façon civile et ordonnée : les temps des contestations et des accusations de complaisance avec le gouvernement semblent éloignés. Même les relations entre les trois grandes confédérations syndicales, la CGIL, la CISL et l'UIL, apparaissent plus solides et moins conflictuelles bien que des tensions et des risques de rupture n'aient pas manqué d'apparaître. Les syndicats n'avaient certainement pas joui d'un soutien populaire aussi large depuis longtemps.

Maintenant ils se présentent comme les interlocuteurs naturels des gouvernements lors de n'importe quelle intervention dans le domaine social : ils ont gagné leur légitimation à défendre les intérêts des travailleurs et des retraités.

La « bataille des retraites » est-elle terminée ? Cela semble peu probable étant donné que le contenu de la réforme n'a pas encore été défini. Il est naturel de penser que, les problèmes concernant les points les plus contestés n'ayant pas été résolus, ils reviendront alimenter le feu pour le moment assoupi. Le conflit a probablement été seulement repoussé.

Stefano Cicconi

Italie

Fronde au sein du groupe Fiat !

Le refus manifesté récemment par les travailleurs de l'établissement Fiat de Termoli, situé dans le sud du pays, d'un accord signé par leurs représentants syndicaux sur l'introduction du travail posté y compris le samedi est sans doute l'un des multiples signes de contestation ouvrière des nouvelles méthodes d'organisation du travail et de la production introduites progressivement par la direction du groupe dans ses établissements méridionaux. Si les syndicats ont fini par convaincre les salariés de Termoli du « bien-fondé » de cet accord, ce conflit illustre une fois de plus la difficulté de part et d'autre d'établir un nouveau climat et de nouvelles règles de relations professionnelles à l'intérieur du groupe Fiat. La remontée de la syndicalisation, des grèves et de l'absentéisme, associée à la reprise du recours à la caisse d'indemnisation du chômage (Cig) sont autant de signaux d'une relative dégradation du climat social dans les années 90.

Réorganisation du groupe Fiat et mise en place d'une organisation flexible du travail

Dans les années 70, le groupe Fiat, essentiellement implanté dans le nord de l'Italie, décide de délocaliser une partie de ses activités dans le sud du pays grâce à l'aide de l'Etat en faveur du Mezzogiorno. De nouvelles usines sont créées dont celle de Cassino (au sud de Rome) et celle de Termoli (dans le Molise). Une nouvelle phase de décentralisation productive démarre au début des années 90 où Fiat Auto décide de deux nouvelles implantations dans le sud : l'usine de Melfi (assemblage) dans le Basilicate et celle de Pratola Serra (moteurs). Aujourd'hui, plus de la moitié des établissements sont localisés dans le sud contre environ un quart dans le Piémont et le nord de l'Italie en général. Cette décentralisation vers le sud correspond également à l'introduction de systèmes de production automatisés et flexibles qui suppose une nouvelle organisation du travail inspirée des méthodes japonaises (1). C'est dans ce contexte que sont signés les accords sur la flexibilité qui vont marquer les années 90, et qui vont impliquer plus étroitement les syndicats dans la gestion de la qualité et la recherche de gains de productivité.

Un premier accord est signé en décembre 1990 entre la direction de Fiat et les syndicats à propos du futur établissement de Melfi (qui a démarré début 94). L'investissement initial est subordonné à l'acceptation par les syndicats d'un nouveau type d'organisation du travail, fondé sur un fonctionnement ininterrompu des installations productives et le recours au travail posté six jours par semaine. Cette solution n'est assortie d'aucune contrepartie en terme de réduction du temps de travail, en dépit du fait que ce dernier est alors au centre des négociations sur le renouvellement du contrat dans la métallurgie en 1990 : c'est à prendre ou à laisser et les syndicats l'acceptent sous la pression du chômage qui touche plus sévèrement le sud de l'Italie et la région du Basilicate, où le taux de chômage des jeunes est particulièrement élevé. Cet accord préfigure la mise en place d'une nouvelle organisation du travail au sein du groupe, qui devait se confirmer avec l'accord de 1993 sur l'intro-

(1) Le modèle de la « Highly Automated Factory » est introduit dans les établissements de Cassino et Termoli dans les années 80, puis celui de la « Integrated Factory » est mis en place à Melfi au début des années 90, Cf. S. Conti, A. Enrietti : « The Italian Automobile Industry and the Fiat case », Draft paper for European Science Foundation, April 1993.

duction du travail posté et en particulier du travail nocturne pour les femmes à Mirafiori, l'établissement turinois symbole du groupe. Là encore, le spectre du chômage et de la désindustrialisation du nord de l'Italie pèsent lourd dans la décision des syndicats d'accepter l'accord.

Le cas de Melfi a fait école depuis, puisqu'en novembre 1994 la direction fait savoir aux syndicats que les horaires en vigueur dans l'établissement du Basilicate, soit l'introduction d'un troisième tour six jours par semaine (y compris le samedi), seront appliqués à Termoli (2 850 salariés), en contrepartie d'une réduction de 15 minutes de travail et à durée hebdomadaire inchangée. La direction annonce en même temps son intention de localiser sur le site les activités d'assemblage du nouveau moteur qui équipera la Punto et les futurs modèles « C » et « Dedra ». Cette proposition fait alors l'objet d'un accord signé par les syndicats (1), sous la menace de la direction de transférer ces activités en Pologne ou à Mirafiori (là où 3 000 salariés sont en Cig) et en dépit des résistances syndicales contre ce qu'ils considèrent comme une atteinte aux conditions de vie des salariés.

Et c'est cet accord aboutissant à l'introduction du travail le samedi qui a été rejeté par les salariés de Termoli, en contrepartie de quoi la direction s'engageait à investir 400 milliards et à créer en conséquence 400 nouveaux postes de travail. 2 700 ouvriers dont l'âge moyen est de 45 ans se sont prononcés à 67 % par référendum contre l'accord pourtant déjà signé par les syndicats. Ce refus a été motivé par plusieurs causes et en particulier le manque à gagner (estimé à 300 mille lires par mois, 1 050 FF) résultant de la perte des heures supplémentaires effectuées jusqu'alors le samedi qui amélioraient notablement le salaire des travailleurs concernés (2). Contre ce refus se sont immédiatement mobilisés les salariés en faveur de l'accord ainsi que plusieurs milliers de jeunes de la région (le Molise) à la recherche d'un emploi. Un comité composé d'ouvriers et d'étudiants a été constitué en vue de réouvrir le débat en faveur de l'accord et de rechercher une adhésion large, y compris auprès des commerçants. Le « non » a également provoqué la protestation des autorités locales. Le taux de chômage régional atteint en effet 18 % et le statut de région déprimée octroyé par Bruxelles (qui permet une diminution du coût du travail de 20 % subventionnée par les autorités européennes) pourrait être remis en cause. S. Lama, ex-secrétaire de la Cgil, a aussi critiqué vivement l'attitude des contestataires, les accusant de manquement à la solidarité ouvrière. Si les travailleurs maintiennent leur refus, certains à Turin ne verraient en effet pas d'un mauvais œil le fait de transférer les activités de montage à Mirafiori. Aussi le représentant de la Fiom du Piémont s'est-il empressé de mettre en garde contre une guerre entre établissements du groupe.

Cette décision des dirigeants de Fiat n'est en soi guère surprenante. Elle est dans le droit fil de la stratégie de restructuration du groupe et de mise en place d'une nouvelle organisation de la production et du travail (3). Et ce, dans un contexte où la concurrence mondiale se fait de plus en plus vive et où la recherche d'une réduction des coûts et de gains de productivité est une constante des principaux leaders mondiaux du secteur (4). La part de marché prise par les Japonais en Europe est de 11 % environ et il est prévu qu'elle s'élève à 15 % dans la prochaine décennie. Le groupe Fiat est quant à lui le cinquième groupe européen du point de vue de ses ventes avec environ 11 % du marché mais ne maîtrise plus que 44 % de son propre marché intérieur (contre 74 % en 1968, et 60 % en 1985) (5). La plupart des firmes se recentrent notamment sur le cœur de leur métier, le design et l'assemblage, et externalisent les activités de fabrication des composants. Fiat a récemment transféré les siennes (plus de 700 salariés) à GKN, l'équipementier britannique, et est également en train de vendre son activité

(1) Représentation élue de l'entreprise – RSU (dans laquelle la FIOM est majoritaire avec 70 % de suffrages) – et représentants des syndicats de branche au niveau régional.

(2) La pratique des heures supplémentaires effectuées le samedi était devenue structurelle à Termoli, correspondant à la volonté de la direction d'augmenter les niveaux de production.

(3) Cf. C. Sauviat, « Nouveau plan de restructuration chez Fiat : anatomie d'un conflit exemplaire », *Chronique Internationale*, n °27, mars 1994.

(4) Cf. « World car industry », Financial Times Survey, october 4, 1994.

(5) En 1993, la firme a en outre accusé des pertes mais il semble qu'elle ait renoué avec les profits pour les 6 premiers mois de 94. Autre signe d'une reprise, Fiat Auto pour la première fois depuis septembre 90 ne recourait pas au chômage technique à l'automne 94. Toutefois, les « Cassintegrati » à 0 heure, c'est-à-dire les chômeurs mis en chômage technique (à temps plein) précédemment, n'avaient pas encore été réembauchés début septembre. Et à l'usine Alfa Roméo d'Arese, 4 500 contrats de solidarité devaient être mis en œuvre.

de fabrication de sièges auto, Sepi, à une firme américaine, Lear Seating. A Melfi, 18 équipementiers fournissant 42 % de la valeur de la Punto produisent dans des ateliers qui emploient 2 000 salariés sur le site de l'usine. Le nombre de fournisseurs de Fiat est aujourd'hui estimé à 370. Alors que l'entreprise jusqu'à une période récente produisait environ 50 % de ses composants automobiles, le poids des fournisseurs externes représente aujourd'hui 65 à 70 %.

Sur fond de résistance ouvrière...

A l'instar de la contestation par les salariés de l'usine de Termoli de l'introduction du travail posté y compris le samedi, qui manifeste aussi de leur part la marque d'un désaveu des syndicats, plusieurs signes donnent à penser qu'une résistance ouvrière à l'instauration de ces nouvelles méthodes de travail se manifeste ça et là à l'intérieur du groupe. Certes, la nouvelle convention nationale de la métallurgie (1) qui fixe les règles d'évolution des salaires et des conditions de travail pour deux et quatre années respectivement vient d'être acceptée sans conflictualité apparente avec 79 % de « oui » cet été 94. Cependant, les résultats sont très inégaux selon les régions et les caractéristiques des établissements concernés. A Fiat Melfi, où la moyenne d'âge des salariés est de 25 ans, l'accord a été approuvé à 98,9 % tandis qu'à Fiat Cassino où l'automatisation a été poussée très loin au milieu des années 80 et a connu des déboires, il y a eu une majorité de « non » et seulement 37,7 % de « oui ». Chez Alfa à Arese où la moyenne d'âge des salariés est de 47 ans, les « oui » sont également majoritaires (60,2 %), sans atteindre toutefois le niveau d'adhésion de Melfi.

Il faut rappeler qu'au printemps 94, un accord avait été difficilement trouvé sur la gestion de 16 500 salariés déclarés en « sureffectif », lequel s'était soldé par 3 500 contrats de solidarité, 5 400 départs en préretraite, 2 200 salariés placés en liste de mobilité, 4 100 salariés mis en Cig, et la décision de différer la fermeture de la Sevel à Naples (2). Dans ce dernier établissement en août de cette année, les salariés ont boycotté le travail le samedi et ont déclenché une grève. A Melfi, en octobre 94, un employé n'a pas été reconfirmé au terme de son contrat de formation, alors que jusqu'à maintenant, sur un total de 3 300 jeunes embauchés comme lui sous contrat de formation (ce qui est le cas d'environ 80 % des salariés de l'établissement), seul un ouvrier avait été licencié. Il se trouve que cet employé est aussi un des 4 délégués Fiom de l'établissement, tandis que la direction a confirmé le contrat aux 15 autres délégués de la RSU (3 Fiom, 4 Fim, 4 Uilm, 4 Fismic). L'usine de Melfi, devenue la vitrine du groupe tant au niveau de l'organisation de la production (3) qu'à celui de la mise en place d'un nouveau modèle de relations industrielles, présente un envers du décor. En effet, selon des sources syndicales locales, depuis le démarrage de l'usine au début de l'année 1994, qui tourne 24 heures sur 24 pendant 7 jours sur 7, environ 200 démissions auraient eu lieu. Le modèle de l'usine intégrée du futur ne va donc pas de soi, contrairement à ce que se plaisent à dire les responsables du groupe (voir notamment le discours en ce début d'année 95 de C. Romiti, l'administrateur délégué de Fiat devant les cadres dirigeants du groupe). Ces différents faits ainsi que les refus répétés du travail posté incluant le samedi ne sont-ils pas les signes d'une résistance des salariés à l'application d'un modèle qui demeure une initiative unilatérale de la direction du groupe dans laquelle les syndicats n'ont pas été impliqués au départ (4) et qui exige un investissement dans le travail et entraîne une fatigue et un stress importants donc une détérioration des conditions de travail pour des résultats pécuniaires qui ne sont pas à la hauteur des efforts exigés ?

... et de médiation syndicale controversée

Ce conflit a fini par aboutir, grâce à la médiation des syndicats, à un accord voté à main levée des travailleurs de l'établissement fin décembre 94, lesquels

(1) Cf. A. Hege, « Accords de branche 1994 : le souffle de la coopération », dans ce numéro de la *Chronique Internationale*.

(2) Cf. C. Sauviat, « Nouveau plan de restructuration chez Fiat : anatomie d'un conflit "exemplaire" » dans *Chronique Internationale,* n° 27, mars 1994.

(3) La nouvelle organisation de base, l'UTE (Unité Technique élémentaire) est dotée d'une large autonomie de décision, gère ses équipements, sa maintenance et ses flux. Le nombre de niveaux hiérarchiques a été réduit de 7 à 5, les bureaux ont été supprimés, tous les cols blancs sont dans l'usine.

(4) Cf. A. Camuffo et G. Volpato : « Making Manufacturing lean in the Italian Automobile Industry : the trajectory of Fiat », dans Actes du Gerpisa n° 10, *Des trajectoires des firmes aux modèles industriels*, avril 1994.

l'avaient rejeté par référendum quinze jours avant. Toutefois, 400 travailleurs n'ont pas pris part au vote. Et la contestation des adhérents du Cobas de Termoli est toujours vive, ces derniers ayant animé le front du « non » avec la Cisnal, proche de l'Alliance nationale (extrême-droite), qui recherchait par là une légitimation. Deux des dirigeants de la composante minoritaire de la Cgil « Essere Sindacato » ont démissionné pour protester contre cette initiative du syndicat, qu'ils ont eux-mêmes combattue, ayant par ailleurs contribué à la formation du Cobas de Termoli. De même les critiques continuent d'aller bon train, refusant que le cas de Termoli fasse école. L'épiscopat régional a notamment lancé une mise en garde contre la banalisation du travail le week-end. Le contexte régional de chômage et la pression syndicale et sociale (grèves et manifestations organisées par les étudiants) ont une fois de plus pesé très fort dans la décision des travailleurs de revenir sur leur refus du travail le samedi.

Ce conflit pose enfin le problème du fonctionnement effectif des nouvelles règles de représentation syndicale dans l'entreprise établies lors de l'accord tripartite de décembre 1993 (qui attribue aux RSU le pouvoir de négociation sous « contrôle des structures syndicales régionales »). Les accords négociés ne sont pas censés pouvoir être remis en cause par voie référendaire au niveau de l'établissement (1). Or les travailleurs de Termoli, en désaccord avec les instances syndicales, n'ont pas hésité, semble-t-il, à organiser un référendum à la suite d'une assemblée, dans la tradition des usages en vigueur que cette nouvelle réglementation ne paraît pas avoir affectés.

Catherine Sauviat

(1) Cf. Udo Rehfeldt : « La réforme du système de représentation des salariés dans les établissements » dans *Chronique Internationale,* n° 26, janvier 1994.

Italie

Accords de branche 1994 : le souffle de la coopération

En théorie, l'accord tripartite signé en juillet 1993 par le gouvernement, les confédérations syndicales et les associations patronales devait substantiellement infléchir les modalités et les contenus mêmes de la négociation collective en Italie (1). La périodicité des conventions de branche y est redéfinie (durée biennale pour le volet salarial, quadriennale pour la partie « normative ») et les champs respectifs ainsi que l'articulation temporelle entre négociation de branche et d'entreprise sont redéterminés. Des règles d'auto-modération ont été introduites (non recours à la grève durant les trois mois précédant l'arrivée à échéance d'une convention) tout comme des dispositions de pénalisation de la carence de négociations (des indemnités de « vacance contractuelle » à hauteur de 30 % et de 50 % du taux d'inflation programmé doivent être versées aux salariés à partir du quatrième et septième mois suivant l'expiration d'une convention collective non renouvelée). En même temps, les acteurs s'engageaient à respecter, dans la négociation salariale, les taux d'inflation programmés, fixés à travers la concertation interconfédérale. L'accord traduit ainsi une forte volonté, apparemment partagée par les acteurs, de donner une nouvelle cohérence à l'édifice de la négociation collective dans les secteurs économiques, au moment même où les contraintes économiques et de compétitivité internationale tendent à faire plus fortement ressortir les interdépendances des comportements des acteurs professionnels.

Il manquait cependant des applications concrètes pour attester de la force de l'accord qui rompt assez nettement avec les règles explicites ou implicites antérieures. Les conventions collectives de branche les plus importantes signées durant l'année 1994 font figure d'un tel test. Dans un contexte de crise aiguë de l'emploi industriel (2) et de bouleversement du paysage politique, ces conventions viennent a priori valider l'esprit de l'accord interconfédéral, tant est explicite l'adhésion à ses principes fondateurs.

La reconnaissance par la négociation

La conflictualité faible voire inexistante – la négociation de la métallurgie n'a été accompagnée d'aucune grève, ce qui est un fait inédit – , la stricte observation de l'interdit de transgresser le taux d'inflation déjà au moment de la formulation des revendications salariales, le rythme soutenu de la négociation dans le secteur phare de la métallurgie, apparaissent comme les points saillants de cette saison contractuelle. Il serait cependant erroné de focaliser l'attention trop unilatéralement sur l'esprit pacifique et coopératif (« cogestionnaire ») de l'acteur syndical durant ces négociations. Au-delà d'une attitude défensive clairement imposée par la conjoncture économique, il s'agissait pour les protagonistes de la négociation, tant syndicaux que patronaux, de reconquérir une capacité normative autonome susceptible de produire des effets vérifiables sur les situations économiques et salariales dans les différents secteurs. (De ce point de vue, certains observateurs pensent que les modes d'élaboration des compromis sont plus importants que leur contenu.) Le contexte d'internationalisation économique a favorisé l'émergence d'objectifs partagés de moyen/long terme : maintien de la compétitivité des entreprises, maîtrise de l'inflation, requalification de

(1) Cf. C. Sauviat, « Politiques de l'emploi dans la récession : la fin de l'exception italienne ? », *Chronique Internationale*, 24, sept. 1993 et U. Rehfeldt, « Le pacte social toujours recommencé », *Chronique Internationale*, 30, sept. 1994.

(2) L'année 1994 aura été particulièrement désastreuse pour l'emploi ; en octobre 1994, le taux de chômage atteint 12,13 % (contre 11,3 % et 9,7 % un et deux ans auparavant) ; 420 000 postes de travail ont été perdus en un an (données Istat, .Repubblica 24.11.1994.

la main-d'œuvre et révision des systèmes de classification ... L'idée de la nécessité du « compromis concerté » s'est alors imposée dans les deux camps ; elle prend acte des divergences fondatrices et vise à les gérer dans la durée.

Les résultats des négociations de l'année 1994 reflètent cette reconnaissance mutuelle des acteurs et la volonté de donner à celle-ci une expression visible. Si les augmentations salariales accordées ne dépassent guère le taux d'inflation, elles ne sont pas non plus sensiblement inférieures. La modération salariale s'inscrit dans le but explicite de prévenir à la racine tout dérapage inflationniste et de préserver ainsi, avec la compétitivité des entreprises, l'emploi, priorité syndicale ; mais les syndicats ont pu imposer que le débat sur l'emploi se déplace aussi sur le terrain de la réduction du temps de travail « effective » à laquelle les employeurs sont traditionnellement hostiles. La négociation au niveau de l'entreprise, avec l'accord de la métallurgie, sort d'une zone d'ombre souhaitée par le patronat qui voulait s'en réserver l'initiative. L'objectif du maintien du pouvoir d'achat auquel souscrivent plus ou moins spontanément les syndicats et les employeurs ne fait pas obstacle à une analyse partagée selon laquelle il faut ouvrir l'éventail des salaires et compenser davantage la « professionnalité » et les performances réelles des salariés. Enfin, les conventions signées en 1994 ont abouti sans l'intervention médiatrice du gouvernement dont l'arbitrage a, dans le passé, souvent été sollicité surtout pour les accords pilote (métallurgie). Certes, les syndicats ne pouvaient guère s'attendre à des arbitrages favorables à leur égard, prononcés par des médiateurs du gouvernement Berlusconi ; mais les compromis adoptés, élaborés pour partie dans des délais très courts et volontairement peu médiatisés durant la phase de négociation, semblent aussi signaler la volonté des acteurs professionnels de faire preuve d'une capacité de compromis autonome.

On résumera ici les principaux résultats de la négociation de branche de l'année 1994 dans les secteurs les plus importants. Ces conventions signalent la reprise de l'activité contractuelle sectorielle après une phase de ralentissement qui signifiait aussi celui des augmentations salariales, restées en-dessous de la progression du coût de la vie en 1992 et 1993.

La chimie applique l'accord interconfédéral

Dans le secteur de la chimie privée, la convention collective était arrivée à expiration fin novembre 1993. Un nouvel accord devait donc être trouvé avant mars 1994 pour éviter le recours aux nouveaux mécanismes de « carence contractuelle ». 220 000 salariés étaient concernés et leurs intérêts représentés par la Fulc, sigle sous lequel continuent de se présenter les fédérations de la chimie des trois confédérations (1). Le climat traditionnellement peu antagonique et « participatif » dans le secteur présageait une négociation calme qui effectivement, au bout de quelques semaines de négociations et après quelques heures de grève seulement, a abouti à un compromis le 19 mars.

La nouvelle convention accorde une augmentation de salaires de 6 % environ pour la période 1994-1995, chiffre conforme au taux d'inflation programmé. L'augmentation moyenne mensuelle est de 156 000 lires (546 FF), et non de 210 000 lires (735 FF) comme l'avaient demandé initialement les syndicats. (Mais les salariés récupèrent 28 000 lires supplémentaires au titre de l'ancienne échelle mobile). La partie salariale de la convention sera revue fin 1995 ; une augmentation de 18 000 lires par point d'inflation est d'ores et déjà prévue pour les catégories salariales les plus basses. La convention fixe également les conditions de négociation salariale au niveau de l'entreprise ou du groupe. Celle-ci peut être menée par la direction et la représentation élue (RSU) dans un rythme quadriennal et déboucher sur la fixation d'une « prime de participation » déterminée en fonction de critères de productivité et de santé économique de l'entreprise. Conformément aux vœux syndicaux, la négociation décentralisée peut être ouverte dès janvier 1995 au lieu d'être repoussée à l'année suivante. En même temps, la grille des classifications est révisée pour tenir compte des mutations technologiques et des niveaux de qualification intervenues dans le secteur ; elle comprend désormais six catégories au lieu de onze.

Pour mieux répondre au problème des sureffectifs structurels, la Fulc avait demandé l'institution de mécanismes garantissant l'application effective de l'horaire contractuel de 39 heures par semaine. Les

(1) La création de la fédération unitaire des travailleurs de la chimie dans les années 1970 devait théoriquement précéder de peu l'unification organique des trois confédérations syndicales, programmée pour le début des années 1980 et, comme on sait, non réalisée.

engagements sur ce terrain restent relativement vagues, les parties contractantes souscrivant au principe de « gérer les répercussions en termes d'emplois des restructurations, réorganisations et innovations technologiques en cherchant à en atténuer l'impact social ». RSU et directions pourront dans ces cas recourir à des réductions d'horaires utilisant des jours de repos et des congés supplémentaires, mais aussi, de façon temporaire, l'instrument des contrats de solidarité, le temps partiel et des formations « préventives » de requalification.

La métallurgie toujours au cœur de la vie contractuelle

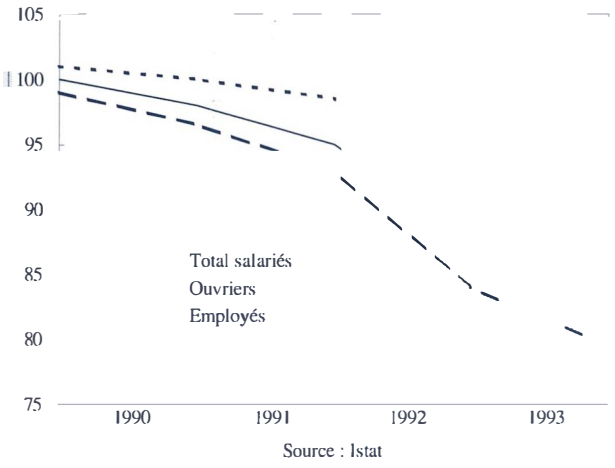
La négociation dans la métallurgie était placée d'emblée dans un contexte plus difficile. Le secteur est aux prises avec une crise productive sévère, se traduisant notamment par de fortes réductions d'effectifs (cf. graphique). L'acteur syndical y est moins uni, ne parvenant pas toujours à faire oublier les divergences entre ses principales composantes (Fiom-Cgil, Fim-Cisl et Uilm-Uil) quand ce n'est à l'intérieur de celles-ci. La tradition conflictuelle dans cette branche, marquée plus que d'autres par l'image de la lutte ouvrière, y est particulièrement forte. Les compromis contractuels n'ont jamais cessé de faire figure de référence même si la place du secteur (qui actuellement emploie 1,7 million de salariés) est devenue de moins en moins importante dans le système économique italien (1). La discipline imposée par l'accord interconfédéral de juillet 1993 apparaissait donc à la fois comme un appui nécessaire à la négociation et à l'élaboration d'un compromis et comme une rupture significative avec des pratiques antérieures.

Dans cette situation, syndicats et employeurs ont donné tous deux des signes d'ouverture très marqués. Tout s'est passé comme si, conscients de la valeur exemplaire de l'accord à élaborer, les acteurs faisaient la même analyse de l'enjeu que représente pour la santé du système des relations professionnelles leur capacité à donner vie, ou non, à l'accord interconfédéral. Aussi les syndicats, dès la première ébauche de plateforme en janvier 1994, ont-ils limité leurs revendica-

Emploi et chômage dans la métallurgie (1990-1993)

L'emploi diminue ...

Entreprises de plus de 500 salariés (indice 1988 = 100)



Source : Istat

... le chômage technique augmente

Cassa integrazione guadagni dans la métallurgie

			janvier-novembre		
	1991	1992	1992	1993	Var. %
Total heures Cig (milliers)	167 396	220 501	201 395	244 153	21,2
Nombre de salariés concernés	91 325	120 295	119 860	145 310	
Heures de Cig ordinaire (milliers)	79 473	107 173	95 280	127 143	33,4
Heures de Cig extraordinaire	87 925	113 328	106 115	117 010	10,3

Source : Istat et Inps.

Source : *Il Sole-24 ore*, d'après données Istat.

(1) Les métallos italiens représentent encore 40 % des salariés de l'industrie manufacturière, mais 8 % du total des actifs occupés.

tions salariales à la hauteur des taux d'inflation programmés pour 1994 et 1995 (3,5 % et 2,5 % respectivement). Les employeurs, sans subir la pression de la grève, ont enfreint plusieurs tabous initiaux pour arriver à un accord. Ils se sont interdits de profiter de la conjoncture politique (les élections législatives et l'institution du gouvernement Berlusconi ont eu lieu parallèlement au début de la négociation), pour freiner la négociation, au contraire ; en acceptant de hâter l'élaboration du compromis pour conclure la négociation avant la rupture de l'été, ils semblaient plutôt vouloir signaler au nouveau pouvoir politique l'attachement des acteurs professionnels à l'accord tripartite, peut-être pour l'inciter de la sorte à le respecter à son tour. Dans ces conditions, une nouvelle convention a pu être signée au moment même où l'ancienne expirait, début juillet 1994.

Si la question des salaires a pu être réglée de façon essentiellement consensuelle, d'autres questions ont donné lieu à des tractations plus âpres et contradictoires, entre les parties mais aussi entre les syndicats. C'est le cas notamment de la question de la réduction du temps de travail et de celle du statut de la négociation décentralisée.

Les augmentations salariales accordées par la convention du 5 juillet sont proches des revendications syndicales. Les organisations avaient demandé 156 000 lires en moyenne de plus par mois (546 FF). Avec la nouvelle convention les métallurgistes toucheront pour la période 1995-1996 135 000 lires brutes supplémentaires par mois (473 FF) qui leur seront versées en trois tranches répartis entre le 1er janvier 1995 et le 1er janvier 1996. Les indemnités d'ancienneté maintenues contre l'avis des employeurs (qui avaient voulu les supprimer au moins pour les nouveaux embauchés) portent l'augmentation à l'équivalent de la somme initialement demandée par les syndicats. A la demande de la Federmeccanica, une commission sera instituée pour statuer sur le sort futur de l'indemnité d'ancienneté, peu compatible selon l'association patronale avec le nouveau système contractuel centré justement sur la « désindexation ». Pour le deuxième semestre 1994, la convention prévoit le versement d'une somme forfaitaire de 450 000 lires.

Travailler moins pour travailler plus

Les syndicats avaient accordé à la question de la réduction du temps de travail une place privilégiée dans leur catalogue de revendications. Suivant avec grande attention les négociations de l'IG Metall allemande chez Volkswagen, puis du compromis de la métallurgie (1), ils entendaient faire de l'application effective des réductions d'ores et déjà consenties (et jamais pratiquées) un instrument privilégié pour partager l'emploi. Il ne s'agissait donc pas d'obtenir des réductions supplémentaires (les organisations reconnaissaient que la situation n'y était guère favorable) mais de faire en sorte qu'un usage collectif soit fait d'un certain volume d'heures en principe non travaillées mais donnant en pratique lieu à des compensations financières individuelles. Les employeurs étaient opposés à cette idée ; ils pensent que la réduction du temps de travail n'exerce pas d'effet positif sur l'emploi et qu'il convient plutôt de miser sur la flexibilisation des horaires et des emplois. L'arbitrage salaire-emploi a aussi pendant la phase préparatoire de la négociation divisé le mouvement syndical.

La durée effective du travail hebdomadaire dans la métallurgie était en 1994 de 42 à 43 heures (pour une durée contractuelle de 40 heures). Mais alors que la Fiom-Cgil proposait d'en arriver à une durée, contractuelle et de fait, de 38 heures en utilisant non seulement les réductions prévues dans les conventions précédentes (2) mais aussi la « démonétarisation » de certains jours fériés, les autres organisations estimaient que cette solution allait trop fortement amputer l'enveloppe disponible pour les augmentations salariales. Les organisations ont fini par se mettre d'accord sur un horaire de référence de 38,5 heures. La Federmeccanica de son côté rejetait l'idée, exprimant sa préférence pour l'abaissement de la durée légale du travail de 48 à 40 heures, horaire ensuite modulable sur une base annuelle en fonction des impératifs productifs des entreprises. Le compromis prévoit une réduction de l'horaire « de fait » à 39 heures à travers l'utilisation effective de 48 heures de temps de congé précédemment « monétarisées ». Dans le cas de restructurations induisant des « sureffectifs » dans les entreprises, des négociations seront menées pour

(1) Cf. « L'emploi d'abord : la semaine de 4 jours chez Volkswagen » *Chronique Internationale,* 26, janvier 1994 ; « Sacrifices salariaux : les syndicats à l'épreuve du sous-emploi », *Chronique Internationale,* 27, mars 1994.

(2) Il s'agit notamment d'un volume de 72 heures correspondant à 9 jours de congés qui très généralement sont travaillées au lieu d'être utilisées en temps libre, ce qui donne lieu à des compensations financières.

éventuellement introduire d'autres réductions de la durée du travail, via la « démonétarisation » des jours fériés, à commencer par ceux qui tombent un samedi ou un dimanche.

Le droit acquis à la négociation décentralisée

Un autre différend entre syndicats et organisations patronales concernait le statut de la négociation au niveau de l'entreprise. La question était importante puisqu'il s'agissait de créer un précédent dans l'application de l'accord tripartite de juillet 1993. Celui-ci détermine les conditions cadre de la négociation d'entreprise ou de groupe comme deuxième niveau de la négociation collective sectorielle. La négociation décentralisée a lieu selon un rythme quadriennal et est complémentaire de la négociation de branche dans la mesure où elle ne peut traiter de sujets déjà réglés au niveau supérieur. Avec la disparition de l'ancien mécanisme d'indexation automatique des salaires (échelle mobile), les compétences en matière de négociation salariale sont redécoupées et en principe clairement distinctes selon le niveau concerné ; à la négociation de branche, l'ajustement entre l'évolution du coût de la vie et l'évolution des salaires ; à la négociation d'entreprise, l'adaptation des niveaux de salaires à l'évolution de la productivité.

C'est en prenant appui sur cette dernière définition, que les employeurs ont voulu exclure du champ de la négociation décentralisée les entreprises dont la situation économique n'est pas bonne ainsi que les petites entreprises. Les syndicats ont vivement contesté cette interprétation de l'accord tripartite, récusant l'idée d'un « seuil d'accès » à la négociation décentralisée. Celle-ci, pour eux, constitue un « droit », même si ses modes d'application intègrent des critères de productivité et de rentabilité des entreprises définis dans la convention de branche. La nouvelle convention donne raison aux syndicats en instituant explicitement le droit à la négociation décentralisée quadriennale. Celle-ci doit notamment déterminer le « salaire de résultat » soumis à des indicateurs de bonne santé économique de l'entreprise. Les salariés sont représentés dans ces négociations conjointement par des représentants des structures syndicales sectorielles au niveau régional ou de la province, et par les représentations élues dans les établissements (RSU).

La convention de la métallurgie crée enfin un autre précédent en adoptant le projet de mise en place d'un fonds de prévoyance complémentaire. Il s'agira d'un régime de retraite par capitalisation et à cotisation définie auquel les salariés peuvent adhérer sur une base volontaire. Une partie des financements proviendra des indemnités de fin de contrat de travail. Une modification législative est cependant attendue pour passer à la réalisation du projet.

Tant la plate-forme revendicative que l'hypothèse de compromis ont été soumises par les organisations syndicales à l'approbation de la base avant que ces documents ne les engagent effectivement. Lors des deux scrutins, l'approbation a été massive (80 % environ de voix favorables), résultat qui cache toutefois des disparités importantes entre régions, entreprises, et établissements au sein de la même entreprise (1). La littérature syndicale est peu prolixe sur les raisons du refus occasionnellement virulent du résultat des négociations. Tout au plus les syndicats renvoient-ils à la faible légitimité et/ou implantation des structures représentatives au niveau des établissements qui, dans l'attente d'un renouvellement que l'on espère rapide et efficace via les RSU, n'assumeraient pas pleinement leur rôle de médiation et d'interprétation des attentes des salariés.

Banques : la longue attente d'une nouvelle convention

La convention collective du secteur des banques (330 000 salariés) a été signée en novembre 1994 après presque deux ans de carence contractuelle (la convention précédente était arrivée à expiration fin 1992). Plusieurs grèves syndicales ont été organisées qui pour partie se sont directement inscrites dans le grand mouvement de mobilisation contre le projet de réforme du système de retraite du gouvernement Berlusconi. La flexibilité des emplois et des horaires était un enjeu important dans ce secteur qui a connu d'importantes mutations sous forme de privatisations, de fusions, et en s'adaptant à de nouvelles règles de concurrence.

Du fait du vide contractuel antérieur, l'augmentation salariale atteint 10 % en moyenne pour la période 1993-1995. Les indemnités particulières (ancienneté et autres) ont également été revalorisées mais révisées à la baisse pour les nouveaux embauchés. La

(1) Cf. L'article de C. Sauviat dans ce numéro de la *Chronique Internationale*.

négociation décentralisée est un droit acquis ; ses résultats dépendront de paramètres de productivité fixés au niveau des entreprises. Alors que les employeurs avaient voulu fixer unilatéralement les modalités d'aménagement du temps de travail et d'ouverture des guichets, seul le droit à l'ouverture le samedi a été concédé, limité à un quota restreint de banques dans quelques zones particulières (centres commerciaux, centres touristiques) ainsi qu'à un nombre limité de salariés. Les salariés devant travailler six jours par semaine auront droit à des indemnités et une réduction d'horaire de 40 minutes par semaine, cumulable sous forme de congé. La grille des salaires et des qualifications a été entièrement revue ; quatre « zones professionnelles » viennent se substituer aux onze niveaux de qualification antérieurs. A l'intérieur de chaque catégorie, le niveau de salaire est déterminé à la fois en fonction de la fonction professionnelle remplie et de critères de performance. Les syndicats adhèrent à ce principe dans la mesure où la rigidité des automatismes (ancienneté) se trouve atténuée par des possibilités de valorisation de la professionnalité ce qui ouvre autant d'espaces de négociation future pour le syndicat. Le nouveau régime s'applique directement aux nouveaux embauchés, les anciens bénéficiant d'une période de transition pour ne pas être perdants du point de vue de leur salaire.

Fonction publique : le gouvernement doit respecter sa propre réforme

Le secteur public, plus que les secteurs industriels, a subi des pertes de pouvoir d'achat au cours des dernières années, succédant, il est vrai à une longue période de générosité de l'Etat à l'égard de ses salariés susceptibles d'exercer une forte pression d'inspiration éventuellement clientéliste. Plusieurs inconnues accompagnaient le renouvellement de la convention collective des quelque 3,6 millions de salariés de la fonction publique, sans couverture contractuelle depuis décembre 1990. D'une part, les relations professionnelles de la fonction publique ont été « privatisées » (1) depuis la dernière négociation et nombre de questions auparavant réservées à l'intervention législative (mobilité, représentation des salariés, suppressions d'emplois ...) devront maintenant faire l'objet de négociations. Dans cet objectif, la représentation de la partie patronale devait être assurée non plus par le ministre de la Fonction publique, mais par une structure nouvellement créée, « l'Agenzia per la rappresentanza nazionale delle pubbliche amministrazioni », présidée par Tiziano Treu, un spécialiste très connu du droit du travail et des relations professionnelles. D'autre part, l'attitude du gouvernement dans ces négociations pouvait susciter des interrogations, à la fois politiques et liées à l'état des finances publiques. Pendant la campagne des élections législatives du printemps 1994, l'aile la plus militante du parti du futur président du Conseil avait effectivement durement mis en cause la politique de concertation entre les acteurs sociaux et la politique des revenus initiée avec l'accord tripartite de juillet 1993. Après quelques hésitations, les représentants du nouveau gouvernement ont toutefois fini par reprendre à leur compte l'accord tripartite qu'ils déclaraient vouloir respecter à la lettre. Restait cependant le problème des ressources disponibles pour revaloriser les salaires conformément à la logique de l'accord. 500 milliards de lires étaient inscrits à ce titre dans la loi de finances de 1994 alors que 3 500 milliards auraient été nécessaires pour compenser l'inflation programmée. Les syndicats ont vu dans les lenteurs des négociations et les tentatives d'échapper au versement de l'indemnité de carence contractuelle à partir du mois d'avril 1994 (2) un signe de tiédeur gouvernementale à l'égard de la réforme. Ils ont aussi incriminé la faible autonomie de l'Agence pour la représentation des administrations publiques à l'égard du gouvernement.

Après un premier compromis sur l'indemnité de carence contractuelle (à partir du mois de juillet 1994 les salariés du public ont perçu environ 95 000 lires supplémentaires) et l'engagement pris par le gouvernement au début de l'été de garantir une augmentation de 6 % pour la période 1994-1995, les négociations ont pu véritablement s'engager. Une première convention a été signée début décembre 1994 pour le secteur des employés des ministères, l'un des huit secteurs contractuels que comprend la fonction publique italienne. Cet accord a été signé au moment même où s'est conclue la tractation entre les syndicats et S. Berlusconi sur la réforme du système des retraites (3).

(1) Cf. « La "privatisation" de la fonction publique », *Chronique Internationale,* 21, mars 1993.
(2) Le gouvernement était confronté au problème que les ressources inscrites dans la loi de finances étaient significativement inférieures à celles arithmétiquement requises pour le versement de l'indemnité de carence.
(3) Cf. l'article de S. Ciccone dans ce numéro de la *Chronique Internationale*.

La convention des 300 000 « ministeriali » affiche clairement sa nature « privée », en introduisant les primes liées à la productivité d'une part, les sanctions allant jusqu'au licenciement d'autre part. Le règlement de questions telles que les vacances, la maladie, les congés spécifiques ... est aussi inspiré de critères du secteur privé. Mais les salariés préservent leur horaire de 36 heures hebdomadaires.

Les augmentations salariales brutes sont de 163 000 lires en moyenne dont 40 000 lires sont pas versés systématiquement mais destinées éventuellement à compenser les inégalités salariales entre les ministères ou pour alimenter un « fonds de la productivité collective » qui doit financer des projets spécifiques dans les administrations. Un « fonds pour la qualité de la performance individuelle » est institué, financé par une réduction de 20 % des heures supplémentaires. C'est la direction locale qui répartit les sommes selon des critères fixés dans la convention collective entre 15 % au maximum des salariés. Pour la première fois, la convention introduit des sanctions allant jusqu'au licenciement pour les fautes professionnelles, ainsi que dans le cas de harcèlement sexuel (au sujet duquel il n'y pas de disposition législative en Italie).

Les syndicats jugent positif l'accord qui contribue à davantage valoriser la professionnalité. Une deuxième convention, très proche de la première, a été signée deux jours avant Noël pour les quelque 700 000 salariés des administrations communales, provinciales et régionales. Les salaires sont également revalorisés de 6 % et un « fonds pour l'amélioration de la productivité et des services » a été institué. Ces conventions à l'évidence ouvrent la voie au renouvellement des autres secteurs publics (dont les plus grands sont l'école et la santé avec 1,2 million et 650 000 salariés respectivement), même si de fortes incertitudes subsistent notamment au sujet du financement.

*
* *

Le renouvellement en cours des conventions de branche vient donc confirmer plutôt qu'infirmer la capacité des acteurs sociaux d'appliquer les nouvelles règles d'organisation de la confrontation professionnelle qu'ils s'étaient données avec l'accord de juillet 1993. La redéfinition des relations entre les acteurs professionnels apparaît ainsi comme un élément de stabilisation de ces dernières, que ne vient pas démentir – peut-être bien au contraire – le contexte politique dans lequel évolue le troisième protagoniste de la négociation interconfédérale, le gouvernement. Les acteurs sociaux s'affirment une nouvelle fois comme des piliers d'un système politico-économique dans lequel les carences de l'acteur « Etat » apparaissent aujourd'hui avec force.

Adelheid Hege

Sources : *La Repubblica, Il Sole-24 ore, Nuova Rassegna Sindacale.*

Europe sociale

Adoption de la directive sur les comités d'entreprise européens

Le Conseil des ministres des Affaires sociales de l'Union européenne réuni le 22 septembre 1994 a adopté définitivement la directive concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen (1), par onze voix sur douze, le Royaume-Uni s'excluant des questions sociales de l'Union depuis le Traité de Maastricht. Ainsi, après plus de vingt ans de discussions et plusieurs projets réglementaires, un premier résultat notable est-il enfin obtenu (2).

Le contenu de la directive

L'entreprise « de dimension communautaire » est une entreprise employant au moins 1 000 salariés dans l'ensemble de l'Union européenne et au moins 150 salariés dans au moins deux Etats membres différents. Un groupe d'entreprises de dimension communautaire est un groupe (constitué d'une entreprise qui exerce le contrôle et des entreprises contrôlées) qui emploie au moins 1 000 salariés dans l'Union européenne et comporte au moins deux entreprises présentes dans des Etats membres différents, et dont chacune des deux emploie au moins 150 travailleurs.

L'initiative de la mise en place d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure d'information et de consultation émane soit de la direction centrale soit des travailleurs. Dans ce dernier cas cependant, une demande écrite d'au moins cent salariés, ou de leurs représentants, relevant d'au moins deux établissements ou entreprises situés chacun dans au moins deux Etats différents doit être soumise à la direction centrale pour amorcer cette mise en place. En effet, la responsabilité de la création « des conditions et moyens nécessaires » relève de la direction centrale. Pour ce faire, elle doit ouvrir une négociation avec des représentants des travailleurs au sein d'un « groupe spécial de négociation » dont le mode de désignation variera de pays à pays suite à la transposition dans le droit national de chacun des Etats membres de la directive. Le groupe spécial de négociation compte entre 3 et 17 membres, suivant la taille des entreprises, le nombre de pays représentés et les modes de représentation des travailleurs dans les Etats concernés. Il doit fixer par un accord écrit avec la direction centrale le champ d'action, la composition, les attributions et la durée du mandat du CE européen ou les modalités de la procédure d'information/consultation. Le recours à des experts extérieurs pris en charge par l'employeur pour cette première phase de négociation est prévu. Les deux parties (direction et représentants salariés) bénéficient d'une grande liberté pour fixer le contenu de l'accord sur les modalités de mise en œuvre et de fonctionnement, qu'il s'agisse des établissements et entreprises concernés, de la composition du CE, de la fréquence des réunions, des attributions et de la procédure d'information/consultation, ou des ressources matérielles du comité.

Les informations transmises par la direction centrale dans le cadre du CE européen sont confidentielles, les Etats membres peuvent même dispenser une direction centrale de présenter aux représentants du personnel telle ou telle information, après autorisation judiciaire ou administrative préalable.

(1) « Directive 94/45/CE du Conseil de l'Union européenne du 22 septembre 1994 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs », *Journal officiel des Communautés européennes* n° L 254/64 du 30 septembre 1994. On se reportera aussi au supplément de *Liaisons sociales* n° 11783 du lundi 10 octobre 1994 (« législation sociale » n° 7127), qui reproduit le texte intégral de la directive.

(2) Ce dernier texte inclus, nous comptabilisons quatre tentatives de directives sur cette question depuis 1972.

Les représentants des travailleurs du groupe spécial de négociation, du CE européen lui-même ou ceux de la procédure d'information/consultation bénéficient de la protection dont jouissent les représentants des travailleurs de leur pays d'emploi.

Des prescriptions « subsidiaires » importantes ont été prévues si la direction centrale refuse l'ouverture de négociations (à partir de six mois après la demande des salariés) ou si aucun accord n'a pu être conclu dans un délai de trois ans après la demande des travailleurs. Ces prescriptions instaurent de facto une norme minimale du CE européen, avec en particulier une réunion annuelle au moins sur la base d'un rapport (établi par la direction centrale) sur l'évolution des activités de l'entreprise ou du groupe et de ses perspectives. La réunion doit porter sur la structure de l'entreprise (ou du groupe), sa situation économique et financière, l'évolution probable de ses activités, la situation et l'évolution probable de l'emploi, les investissements, les changements « substantiels » concernant l'organisation, l'introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux procédés, les transferts de production, les fusions, la réduction de la taille ou la fermeture d'entreprises, d'établissements ou « de parties importantes de ceux-ci », les licenciements collectifs.

De plus, lors de « circonstances exceptionnelles qui affectent considérablement les intérêts des travailleurs », telles que délocalisations, fermetures, le CE européen a le droit de se réunir, à sa demande, avec la direction centrale ou tout autre niveau de direction plus approprié, sur la base d'un rapport établi par la direction centrale ou tout autre niveau plus approprié.

Les Etats membres ont jusqu'au 22 septembre 1996 pour transposer la directive en question dans leur législation nationale ou doivent s'assurer au plus tard à cette date que les partenaires sociaux mettent en place les dispositions nécessaires par voie d'accord contractuel.

La réaction des acteurs

L'adoption de cette directive par le Conseil a été accueillie avec réserve par les patronats européens et français (cette directive est jugée trop bureaucratique) mais sans véritable levée de boucliers. Depuis plusieurs mois, les patronats ont eu tout lieu d'obtenir les garanties susceptibles de les rassurer. Le 13 septembre dernier (soit neuf jours avant la décision du Conseil), l'UNICE a organisé une conférence sur les CE européens où il apparaissait clairement que le patronat européen acceptait la directive (1).

Pour sa part, le ministre français du Travail s'est « félicité » de la directive en soulignant que ce texte « constitue [...] une avancée incontestable de l'Europe sociale au bénéfice des entreprises et des salariés européens ».

Emilio Gabaglio, Secrétaire général de la Confédération européenne des syndicats (CES) y voit pour sa part un succès pour le mouvement syndical : « le Conseil social a finalement reconnu les droits des travailleurs » (2).

Par-delà les réactions officielles, l'appréciation de la portée réelle de cette directive demeure ouverte.

Tout d'abord, force est de reconnaître que la directive adoptée est singulièrement en retrait sur les projets précédents, et sur plusieurs points :

- contrairement au projet de directive de 1991, la Commission met en concurrence le modèle de CE européen avec d'autres formes d'information/consultation des travailleurs non précisées et virtuellement moins contraignantes
- le projet de 1991 faisait entrer dans le champ d'application des entreprises ayant au moins deux établissements implantés dans des Etats membres différents employant chacun au minimum 100 personnes, ce seuil est repoussé à 150 dans la version 1994 ;
- les prescriptions minimales, désormais dites « subsidiaires », du projet de 1991 demeurent, mais elles sont dorénavant soumises à des délais plus long (six mois ou trois ans).

D'autre part, il faut noter que la CES ne met plus systématiquement en avant la participation des travailleurs en complément de leur information et de leur consultation. La notion de participation, bien qu'équivoque pour certaines cultures politiques et syndicales nationales, était entendue ici comme une consultation renforcée, en particulier pour surseoir à certaines décisions patronales. Cette notion était présente dans la Charte des droits sociaux fondamentaux adoptée par le Conseil européen en 1989 et dans l'avis du Comité économique et social sur la proposition de directive de

(1) Notamment W. Buschak, secrétaire confédéral de la CES, présent à cette réunion. Cf. *CES/ETUC Report*, n° 21/94.
(2) Cf. *CES/ETUC Report*, n° 22/94.

1991 (1). Sa mise en sommeil par la CES est donc notable.

L'attitude du patronat européen n'est pas elle non plus sans soulever de nombreuses questions. S'il est demeuré relativement modéré après l'adoption de la directive, on ne peut oublier le travail d'obstruction aux divers projets de textes réglementaires européens antérieurs sur cette question au cours de ces dernières années. Sans remonter plus loin dans le temps, rappelons qu'il y a quelques mois à peine, les négociations engagées sur l'information/consultation des travailleurs entre l'UNICE, le CEEP et la CES, suivant la nouvelle procédure qu'autorise le Traité de Maastricht, ont échoué en mars 1994. La directive adoptée aujourd'hui n'a été initiée par la Commission que pour conjurer cet immobilisme patronal.

Personne ne sait aujourd'hui avec précision à combien de groupes transnationaux la directive s'appliquera lorsqu'elle sera entrée en vigueur dans tous les Etats membres. Des estimations ont été établies sur la base des seuils des précédents projets de directive qui devaient s'appliquer à tous les groupes employant au moins 1 000 salariés à l'intérieur de la Communauté européenne et ayant au moins deux établissements dans deux Etats membres avec chacun au minimum 100 salariés. Sur cette base, les estimations variaient entre 1 000 et 1 500 groupes concernés (2). Comme dans la directive définitivement adoptée le seuil des plus grands établissements a été relevé à 150 salariés et comme le mode de calcul des effectifs (totaux et des filiales) exclut maintenant le Royaume Uni, le nombre définitif des groupes concerné sera probablement inférieur à ces estimations. Lors de la présentation de la directive en septembre 1994, le ministre allemand du Travail a avancé de chiffre de 1 200 groupes.

Inventaire des comités déjà mis en place

D'ores et déjà, on peut prévoir que l'« option sortie » du protocole social de Maastricht décidé par le gouvernement britannique ne sauvera pas toutes les grandes entreprises transnationales britanniques de l'obligation d'appliquer la directive, au moins pour leurs filiales sur le continent européen (3). La directive continue donc de mettre sous pression le patronat britannique, car l'on voit, en effet, mal comment ces entreprises pourront continuer à refuser à leur salariés britanniques des droits qu'elles sont obligées de concéder à leurs autres salariés européens. Les syndicats britanniques préparent cet effet de contamination attendu, en participant activement aux rencontres entre représentants du personnel des grands groupes multinationaux et en mettant systématiquement en place des « comités de pilotage » en vue de la mise en place de comités européens dans les grands groupes d'origine britannique. Le front uni du patronat britannique a déjà vacillé : en novembre 1994, le premier comité d'entreprise européen dans un groupe britannique a été créé chez United Biscuit (4).

Jusqu'à présent la mise en place volontaire (voire expérimentale) de comités européens a surtout été le fait d'entreprises d'origine française et allemande. Pendant une longue période, qui a débuté en 1985 avec la mise en place d'un comité chez Thomson Grand Public, il s'agissait d'initiatives exclusivement françaises, généralement d'origine patronale, plus précisément : de la part de directions de groupes nationalisés. Des comités ont été mis en place, sous des appellation diverses, chez BSN (1986), Bull (1988), Saint-Gobain (1989), Pechiney (1990), Rhône-Poulenc (1990). En 1990, pour la première fois, une ini-

(1) Cf. « La représentation des travailleurs dans les entreprises européennes : bientôt des comités d'entreprise européens ? », *Chronique Internationale*, n° 10, mai 1991.

(2) Le premier chiffre était notamment le résultat d'une étude effectuée par un groupe de chercheurs de l'université de Warwick pour le compte de la DG V de la Commission européenne (K. Sisson/ J. Waddington/ C. Whitston, « The structure of capital in the European Community : The size of companies and the implication for industrial relations », Warwick Papers in Industrial Relations n° 38, février 1992). Dans une contre-expertise, le bureau d'études berlinois FAST propose le chiffre de 1 500 groupes concernés (FAST e.V., An Assessment of the Quantitative Impact of the Proposed Directive on European Works Councils. Revised Results, Berlin, juin 1994). Ces différences tiennent à des méthodologies différentes et à l'utilisation de différentes banques de données. Elle portent notamment sur le nombre de groupes d'origine française potentiellement concernés : environ 120 dans la première, 200 dans la deuxième étude.

(3) Une étude du Labour Research Department indique que 59 des 100 premières entreprises britannique seront « touchées » par la directive (seulement 19 « échapperont », parce que les effectifs sur le sol britannique ne seront pas pris en compte pour le dépassement du seuil des 1 000 salariés). Le nombre total d'entreprises britanniques concernées est estimé à une centaine.

(4) Un accord a été signé entre la direction de United Biscuits et des syndicats britanniques affiliés au TUC. Il prévoit la mise un place d'un comité de 20 membres : treize pour le Royaume Uni, un pour chacune des sept implantations aux Pays-Bas, au Danemark, en Belgique, en Espagne, en Finlande, en Pologne et en Hongrie. Trois des 13 sièges britanniques sont prévus pour des représentants non-syndiqués. En revanche, les représentants syndiqués peuvent se faire accompagner par des permanents des quatre syndicats principaux représentés dans les filiales britanniques.

tiative analogue émane d'un groupe non-français, en l'occurrence du groupe allemand Volkswagen. A la différence des comités précédents, il s'agissait d'une initiative d'origine syndicale. D'ailleurs, dans un premier temps, ce comité, mis en place par le conseil d'entreprise allemand, n'a été reconnu par la direction que d'une façon informelle (1). Un accord formel n'a été signé que deux ans plus tard, en 1992. Entretemps, des structures analogues ont été créées dans d'autres groupes allemands, notamment dans le secteur de la chimie.

Aujourd'hui on compte une trentaine de comités européens mis en place sur la base d'un accord négocié entre la direction d'un groupe et des représentants syndicaux. En grande majorité, ces comités concernent toujours des groupes d'origine française : Thomson Consumer Electronics, Thomson CSF, Danone (ex-BSN), Pechiney, Rhône-Poulenc, Elf-Aquitaine, AGF, Airbus Industries, Renault, Générale des Eaux, Schneider, Saint Gobain, Accor, Crédit Lyonnais, Lafarge Coppée. Les frontières entre des accords formalisés et des initiatives patronales informelles sont cependant glissantes (2). Ainsi, tout comme chez Volkswagen, des rencontres d'abord informelles ont ensuite été fomalisées par un accord. Tel était le cas chez BSN-Danone, Rhône-Poulenc ou Saint Gobain. On peut aujourd'hui faire un premier bilan de ces expériences qui sont riches d'enseignements pour les négociations futures – que ce soit avant ou après la mise en vigueur de la directive adoptée (3). Rappelons que les entreprises ayant déjà mis en place un comité sur la base d'un accord seront exempts d'une nouvelle négociation selon les procédures prescrites par la directive et pourront même renouveler les accords précédents si les interlocuteurs le souhaitent.

Les lignes force des accords

Le bilan indique une grande variété des expériences, mais également quelques tendances communes. Nous avons déjà mentionné les modalités de la mise en place. Initialement d'origine patronale, on observe une tendance vers un rôle plus actif des syndicats. Cette tendance va certainement être renforcée par la directive qui impose aux entreprises, en cas de non-accord, l'application de dispositions minimales. Initialement, les négociations impliquaient, généralement du côté syndical, des responsables de haut niveau (parfois européen). Récemment, on a néanmoins pu observer une certaine tendance à la décentralisation, notamment lorsqu'il s'agissait de renégocier des accords. Il n'était alors pas rare que ces avenants soient négociés directement avec les comités déjà en place, même s'il y a, dans les négociations, toujours une prééminence des représentants syndicaux majoritaires de la maison-mère qui jouent alors un rôle de coordinateurs dans la négociation (comme éventuellement, par la suite, dans les phases de consultation du comité).

Dans tous les cas, les négociateurs gardent des liens étroits avec les organisations syndicales extérieures à l'entreprise (que ce soit au niveau local, national et/ou européen). Ceci est vrai surtout pour les pays à canal unique (dans lesquels il n'existe pas à côté des représentants syndicaux une représentation élue par tous les salariés), mais ces liens existent même dans les pays à structure duale, ou la représentation des salariés des établissements est juridiquement et pratiquement assurée par des conseils élus.

Une des conséquences du caractère initialement très expérimental était la faible institutionnalisation des structures créées, qui se manifeste aussi à travers les appellations variées : comité, commission, conseil, instance de dialogue etc. Il y a néanmoins une certaine tendance à l'institutionnalisation, notamment par le biais de la création de secrétariats permanents plus restreints. Par contre, la mise en place de sous-commissions pour l'étude de problèmes spécifiques est plus rarement utilisée. Le nombre de sièges tourne généralement autour d'une trentaine, nombre également préconisé par les prescriptions minimales annexées à la directive (4).

(1) Cf. « Conseil de groupe européen chez Volkswagen : enjeux représentatifs et syndicaux, *Chronique Internationale,* 9, mars 1991.

(2) Par contre, il y a une coupure relativement nette entre les expériences positives (formelles ou informelles) d'instances européennes mises en place et les situations où les directions répondent par une fin de non-recevoir catégorique à des demandes syndicales de négociation à cet effet. Depuis 1992, sur la base de la ligne budgétaire « 4004 » votée par le Parlement européen, la Commission européenne aide financièrement l'organisation de rencontres intersyndicales au niveau des grands groupes dont les directions ont refusé de négocier la mise en place d'un comité européen. Actuellement, ce budget s'élève à 17 millions d'Ecus. Il a permis l'organisation de rencontres dans près de 300 groupes multinationaux.

(3) Nous disposons d'un nombre croissant de bilans synthétiques de ces expériences. Voir en bibliographie à la fin de cet articles les documents les plus importants en langue française.

(4) Un seul groupe, Elf Aquitaine, faisait ici exception avec 80 représentants des salariés. Il a récemment réduit ce nombre à 54.

Le mode de désignation des représentants est généralement laissé à la négociation au niveau des filiales étrangères. Ceci tient compte d'habitudes nationales, notamment des spécificités des pays à modèle dual, où la désignation est effectuée par des conseils d'entreprise élus, alors que dans le pays à canal unique (ou, comme en France, à structure de représentation mixte), prévaut la voie de la désignation par l'organisation syndicale. La répartition des sièges reflète généralement un souci d'assurer une proportionnalité par rapport aux effectifs respectifs des différentes filiales, mais aussi de respecter le pluralisme syndical, lorsque plusieurs syndicats sont présents dans un même pays. Il n'est pas toujours facile de combiner l'efficacité (la légèreté) des structures avec les exigences de la représentativité numérique et politico-syndicale.

Dans le camp des directions, on peut distinguer deux approches différentes, celle qui privilégie la représentation interne au groupe et celle qui vise des contacts directs avec les organisations syndicales. Ces approches différentes ont également des incidences sur la participation ou non de représentants syndicaux externes (nationaux ou européens), parfois admis à titre « d'experts ». On ne pourra ici qu'effleurer le problème posé par le pluralisme syndical, et notamment par des affiliations diverses à des organisations européennes. Les représentants des syndicats affiliés à ces dernières ont parfois eu tendance à vouloir réserver un statut privilégié, à eux-mêmes et leurs adhérents, dans la négociation des accords et la composition des comités. Très vite, cependant, ces pratiques ont cessé, car on s'est rendu à l'évidence que ces comités n'auraient pas une légitimité suffisante s'ils n'intégraient pas tous les syndicats représentatifs, quelle que soit leur affiliation nationale ou internationale.

Similitude des modes de fonctionnement

En ce qui concerne le fonctionnement des comités, on aurait pu s'attendre à une différence entre un « comité » de type français, présidé par un membre de la direction, et un « conseil » de type allemand, organe composé exclusivement de représentants des salariés (1). L'objet d'information et de consultation privilégie évidemment la construction française. D'ailleurs, il est évident que les premiers comités créés dans des groupes français s'inspiraient des « comités de groupe » nationaux instaurés par les lois Auroux. Dans la pratique, les différences entre le modèle français et le modèle allemand tendent à s'estomper, puisque les accords prévoient généralement des réunions préparatoires entre les seuls représentants des salariés, de même que des secrétariats permanents sont également un élément de représentation autonome.

En ce qui concerne les procédures prévues par les accords, elles sont généralement peu contraignantes, aussi bien pour les directions, que pour les représentants des salariés (sauf les éventuelles obligations de confidentialité). Les prérogatives de ces derniers se limitent généralement à des droits d'information. Malgré la présence dans les accords, ici ou là, du terme de « consultation », il manque généralement des procédures appropriées pour la résolution de conflits entre points de vue divergents. D'ailleurs la périodicité des réunions ne s'y prête guère. La plupart des accords prévoient une réunion par an (avec une réunion préparatoire, généralement la veille). Ceci ne permet généralement pas des délibérations ou concertations longues, mais tout au plus l'émission d'un « avis » après l'information donnée par la direction. Cette dernière concerne des sujets très variés, avec une concentration sur la stratégie économique du groupe, les projets de restructuration et les incidences éventuelles pour l'emploi dans les différentes filiales du groupe. L'ordre du jour est généralement établi par la direction, après consultation du secrétariat permanent. Certains accords prévoient que l'information doit être fournie « au préalable » par écrit. Il n'existe cependant aucun moyen juridique pour sanctionner un non-respect de cette clause par la direction. Cet aspect, non négligeable, pourra changer après la transposition de la directive en droit national. On peut ici s'attendre à des batailles juridiques.

Si ce bilan fait ressortir les limites des expériences quant aux droits d'information et de consultation des comités européens qui ne pèsent que d'un faible poids pour infléchir les décisions prises par les directions des groupes, il faut tout de même insister sur le caractère progressif de l'intervention des représentants des salariés à ce niveau. Ce même caractère progressif s'observe au niveau national. Mais il s'agit ici de quelque chose de plus. L'effet d'apprentissage ne

(1) Rappelons que la directive parle indistinctement de « comité d'entreprise » dans sa version française et de « conseil d'entreprise » dans sa version allemande et anglaise.

concerne pas seulement le rapport des salariés à la gestion économique des groupes, mais aussi, et à ce stade principalement, le regard réciproque sur les structures et pratiques syndicales dans les différents pays. Avant de servir d'outil de communication entre direction et représentants, ces comités servent d'abord à mettre en communication des représentants issus de différents systèmes nationaux de relations professionnelles. A ce titre, ils constituent un complément nécessaire à l'instauration d'un débat syndical transnational sur les objectifs européens et les moyens de les mettre en œuvre.

Quelle sera la capacité du mouvement syndical européen à initier concrètement une dynamique de création de CE européens ? Les structures syndicales européennes sont relativement faibles en moyens matériels et humains, l'implication des centrales nationales, leur capacité à s'inscrire dans une stratégie syndicale plus globale vont donc être des enjeux importants pour le succès ou l'échec de ce processus comme pour les formes à venir du mouvement syndical européen lui-même (1). Malgré ces interrogations et réserves, il n'en demeure pas moins que l'adoption de cette directive relance, après un long *statu quo*, le versant social de la construction européenne.

Maurice Braud,
Udo Rehfeldt

Sources bibliographiques

– M. Couëtoux et al., Le dialogue social dans les groupes européens, Montreuil (ISERES) 1990.

– U. Rehfeldt, L'expérience des comités de groupe européens, Paris (GIP Mutations Industrielles), juin 1992 (Cahier de recherche n° 62).

– M. Gold/M. Hall, L'évaluation de la pratique en matière d'information et de consultation au niveau européen dans les entreprises multinationales, Dublin (Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail) 1992.

– F. Guarriello/A. Jobert, L'évolution des relations professionnelles dans les groupes transnationaux : vers un modèle européen ?, Noisy-le-Grand (Centre d'Etudes de l'Emploi), septembre 1992 (Dossier de recherche n° 46).

– D. Buda, Vers des comités d'entreprise européens, Bonn (Fondation Friedrich Ebert) 1992 (Série Eurokolleg).

– R. Di Ruzza/M. Couëtoux, « Le dialogue social européen. Eléments de réflexion », *La Revue de l'IRES* n° 10, automne 1992.

– U. Rehfeldt, « Les syndicats européens face à la transnationalisation des entreprises », *Le Mouvement Social* n° 162 , janvier-mars 1993.

– M. Gold (ed.), « La participation dans les entreprises multinationales européennes », *P+ Moniteur Européen de la Participation*, n° 6 (2/1993).

– J.P. Jacquier, Le comité européen d'entreprise : instance en devenir, étude pour la Journée d'évaluation et de prospective des comités d'entreprise européens (CES), Paris, 1er et 2 juin 1994.

– « Information et consultation des salariés dans les grands groupes européens », *Les Cahiers de la Fondation Europe et Société* n° 32-33, janvier-juin 1994.

(1) Cf. Dirk Buda et Corinne Gobin, « L'émergence des comités d'entreprise européens. Actions syndicales et initiatives communautaires en vue d'assurer l'information et la consultation des travailleurs au niveau des groupes transnationaux en Europe », in Mario Telo et Corinne Gobin (Ed.) *Quelle union sociale européenne ? Acquis institutionnel, acteurs et défis*, Editions de l'Université de Bruxelles, Bruxelles 1994, pp. 273-289.

INDEX DE L'ANNÉE 1994
PAR PAYS ET PAR THÈMES

INDEX PAR PAYS

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

■ Algérie

L'évolution récente du mouvement syndical en Algérie (26/28)

Le nouveau droit du travail (28/20)

Islamisme et syndicalisme (31/43)

■ Allemagne

L'emploi d'abord : la semaine de 4 jours chez Volkswagen (26/12)

Sacrifices salariaux : les syndicats à l'épreuve du sous-emploi (27/3)

Les effets de la réforme structurelle de l'assurance-maladie (27/22)

Négociations salariales et contraintes économiques (28/11)

Quelle réforme pour le DGB ? (29/19)

Vote de la loi sur l'assurance de soins pour les personnes dépendantes (29/17)

Le pacte social « autonome » (30/28)

Elections aux conseils d'établissement : renouvellement sans renouveau (31/35)

Les syndicats et la réforme de la poste allemande (31/37)

■ Autriche

Consensus social pour l'entrée dans l'Union Européenne ? (29/23)

Le pacte de stabilité, renouveau du partenariat économique et social ? (30/25)

Les élections aux chambres des travailleurs et l'évolution du partenariat social (31/32)

■ Belgique

Un an après l'échec du pacte social (30/20)

■ Brésil

Les chambres de négociations tripartites de branche (30/52)

■ Canada

La réduction du déficit passe-t-elle inévitablement par l'érosion des programmes sociaux ? (27/26)

■ Espagne

Pacte social : du dialogue à la confrontation (27/17)

Insertion professionnelle des jeunes : quelques évolutions récentes (28/26)

Pacte échoué, concertation sociale en panne ? (30/40)

■ Etats-Unis

Une nouvelle mesure du chômage (26/9)

L'impact de la reprise sur l'emploi (27/13)

Conventions collectives 1993 : de la pratique du « donnant-donnant » à la participation ? (28/14)

Vers un renouveau des relations du travail ? (28/18)

Le blocage du salaire minimum (29/3)

Les inégalités de salaires entre les hommes et les femmes, quels changements ? (31/13)

Les programmes d'intégration à l'emploi pour les allocataires de l'assistance sociale (31/18)

■ Europe

Comment créer des emplois en Europe : à propos du Livre blanc (26/3)

Disparités des marchés du travail (28/3)

■ Hongrie

Chronique de la préparation d'un pacte social (30/48)

■ International

Logique de pacte et crise de représentation (30/3)

Les Pactes sociaux : histoire et enjeux actuels (30/5)

Le contexte économique : reprise annoncée, contraintes maintenues (30/11)

■ Italie

La réforme du système de représentation des salariés dans les établissements (26/22)

Nouveau plan de restructuration chez Fiat : anatomie d'un conflit «exemplaire » (27/9)

L'état de la syndicalisation (27/28)

Un accord controversé sur les salaires (29/7)

Le pacte social toujours recommencé (30/34)

Conflit sur la réforme du système de retraite entre le gouvernement et les syndicats (31/3)

■ Pays-Bas

Budget 1994 : dépenser moins, mais dépenser mieux pour l'emploi et la protection sociale ? (26/15)

Un « cours nouveau » pour les négociations collectives (26/20)

Un grand syndicat s'interroge sur son devenir : radioscopie du militant syndical (28/28)

La situation de l'emploi (29/9)

Paysage politique renouvelé (29/12)

L'économie « de concertation » à l'épreuve de la crise (30/16)

Le programme social du gouvernement « violet » et le malaise de la FNV (31/22)

■ **Portugal**
A la recherche du dialogue social (30/44)

■ **Royaume-Uni**
Poursuite du programme de privatisations (27/20)
Enquête sur les plans de retraite individuels (31/7)
Congrès annuel du TUC (31/27)

■ **Russie**
Stratégies du syndicalisme russe : le combinat de Tcherepovets (31/39)

INDEX PAR THÈMES

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

SALAIRES

■ **Etats-Unis**
Le blocage du salaire minimum (29/3)
Les inégalités de salaires entre les hommes et les femmes, quels changements ? (31/13)

EMPLOI-CHÔMAGE

■ **Allemagne**
L'emploi d'abord : la semaine de 4 jours chez Volkswagen (26/12)
Sacrifices salariaux : les syndicats à l'épreuve du sous-emploi (27/3)

■ **Etats-Unis**
Une nouvelle mesure du chômage (26/9)
L'impact de la reprise sur l'emploi (27/13)
Les programmes d'intégration à l'emploi pour les allocataires de l'assistance sociale (31/18)

■ **Europe**
Comment créer des emplois en Europe : à propos du Livre blanc (26/3)
Disparités des marchés du travail (28/3)

■ **Italie**
Nouveau plan de restructuration chez Fiat : anatomie d'un conflit «exemplaire » (27/9)

■ **Pays-Bas**
Budget 1994 : dépenser moins, mais dépenser mieux pour l'emploi et la protection sociale ? (26/15)
La situtation de l'emploi (29/9)

NÉGOCIATIONS COLLECTIVES

■ **Allemagne**
Négociations salariales et contraintes économiques (28/11)

■ **Etats-Unis**
Conventions collectives 1993 : de la pratique du « donnant-donnant » à la participation ? (28/14)

■ **Italie**
Un accord controversé sur les salaires (29/7)

■ **Pays-Bas**
Un « cours nouveau » pour les négociations collectives (26/20)

RELATIONS PROFESSIONNELLES

■ **Algérie**
Le nouveau droit du travail (28/20)

■ **Allemagne**
Le pacte social « autonome » (30/28)
Elections aux conseils d'établissement : renouvellement sans renouveau (31/35)

■ **Autriche**
Le pacte de stabilité, renouveau du partenariat économique et social ? (30/25)

■ **Belgique**
Un an après l'échec du pacte social (30/20)

■ **Brésil**
Les chambres de négociations tripartites de branche (30/52)

■ **Espagne**
Pacte social : du dialogue à la confrontation (27/17)
Pacte échoué, concertation sociale en panne ? (30/40)

■ **Etats-Unis**
Vers un renouveau des relations de travail ? (28/18)

■ **Hongrie**
Chronique de la préparation d'un pacte social (30/48)

■ **International**
Logique de pacte et crise de représentation (30/3)
Les Pactes sociaux : histoire et enjeux actuels (30/5)
Le contexte économique : reprise annoncée, contraintes maintenues (30/11)

■ **Italie**
La réforme du système de représentation des salariés dans les établissements (26/22)
Le pacte social toujours recommencé (30/34)

■ **Pays-Bas**
L'économie « de concertation » à l'épreuve de la crise (30/16)

■ **Portugal**
A la recherche du dialogue social (30/44)

■ **Royaume-Uni**
Poursuite du programme de privatisations (27/20)

PROTECTION SOCIALE

■ Allemagne

Les effets de la réforme structurelle de l'assurance-maladie (27/22)

Vote de la loi sur l'assurance de soins pour les personnes dépendantes (29/17)

■ Canada

La réduction du déficit passe-t-elle inévitablement par l'érosion des programmes sociaux ? (27/26)

■ Italie

Conflit sur la réforme du système de retraite entre le gouvernement et les syndicats (31/3)

■ Royaume-Uni

Enquête sur les plans de retraite individuels (31/7)

FORMATION PROFESSIONNELLE

■ Espagne

Insertion professionnelle des jeunes : quelques évolutions récentes (28/26)

POLITIQUES SOCIALES

■ Pays-Bas

Paysage politique renouvelé (29/12)

VIE SYNDICALE

■ Algérie

L'évolution récente du mouvement syndical en Algérie (26/28)

Islamisme et syndicalisme (31/43)

■ Allemagne

Quelle réforme pour le DGB ? (29/19)

Les syndicats et la réforme de la poste allemande (31/37)

■ Autriche

Consensus social pour l'entrée dans l'Union Européenne ? (29/23)

Les élections aux chambres des travailleurs et l'évolution du partenariat social (31/32)

■ Italie

L'état de la syndicalisation (27/28)

■ Pays-Bas

Un grand syndicat s'interroge sur son devenir : radioscopie du militant syndical (28/28)

Le programme social du gouvernement « violet » et le malaise de la FNV (31/22)

■ Royaume-Uni

Congrès annuel du TUC (31/27)

■ Russie

Stratégies du syndicalisme russe : le combinat de Tcherepovets (31/39)