IRES

Institut de Recherches Economiques et Sociales

Chronique Internationale

N°46 – Mai 1997

3 **Suède**
Négociations salariales : vers un nouveau tournant ?
Christine DANIEL

6 40 ans de négociations salariales en Suède : un rappel historique
Birger VIKLUND

8 **Etats-Unis**
Reprise des conflits dans le transport aérien
Catherine SAUVIAT

12 **Royaume-Uni**
Le TUC après les élections
Christian DUFOUR

15 Les chiffres du chômage
Florence LEFRESNE

21 **Allemagne**
Mobilisation des mineurs et autres batailles pour défendre l'emploi
Adelheid HEGE

25 **Espagne**
Les partenaires sociaux s'imposent une nouvelle forme de flexibilité
Carole TUCHSZIRER, Catherine VINCENT

30 **Brésil**
Le débat syndical sur la formation professionnelle
Fernando Selmar FIDALGO

IRES – 16, bd du Mont d'Est - 93192 Noisy-le-Grand Cedex
Tél : 01 48 15 18 90 – Fax : 01 48 15 19 18

Directeur de la publication Jean MAGNIADAS – **Directeur de l'IRES** Jacques FREYSSINET – **Responsable de la Chronique Internationale** Adelheid HEGE – **Comité de rédaction** Lucy apROBERTS (Etats-Unis), Alexandre BILOUS (Italie), Maurice BRAUD (Europe sociale), Pierre CONCIALDI (Suède), Christine DANIEL (Suède), Christian DUFOUR (Belgique, Royaume-Uni), Adelheid HEGE (Allemagne, Italie), Michel HUSSON (Mexique), Florence LEFRESNE (Royaume-Uni), Laurence LIZÉ (Etats-Unis), Udo REHFELDT (Allemagne, Italie), Emmanuel REYNAUD (Royaume-Uni), Catherine SAUVIAT (Italie), Carole TUCHSZIRER (Espagne), Catherine VINCENT (Espagne) – **Collaborateurs extérieurs** Marie-Agnès CROSNIER (Russie), Patrick HASSENTEUFEL (Autriche), Marie WIERINK (Pays-Bas), Anna PÉCSI (Hongrie), – **Documentation** Ginette AUFFRAY, Renaud DAMESIN, Luc DEROCHE, Brigitte MAUREL – **Secrétariat technique** Maria OLIVERA

© IRES, Noisy-le-Grand 1997
Maquette IRES – Imprimerie LOUYOT S.A – Paris 75012
Dépot légal : mai 1997 – Nº ISSN 1145 - 1408

Prix au numéro : 65 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.

Suède

Négociations salariales : vers un nouveau tournant ?

Deux accords récents ont été signés aux mois de février et de mars 1997, dans le domaine des négociations salariales.

Le premier, conclu le 6 février 1997, est un accord sectoriel, concernant la branche du papier. Le rôle moteur qu'a joué cette branche lors des précédentes négociations salariales de 1995 confère à cet accord une portée plus large que son strict champ d'application. En effet, en 1995, l'accord du papier avait été le premier accord salarial de branche renouvelé et le niveau élevé des augmentations obtenues par les syndicats dans ce secteur – 3,8 % par an – avait contraint les organisations patronales des autres branches à s'aligner sur cette base, alors même que les négociations avaient démarré sur des perspectives de progressions salariales nettement plus faibles. Ainsi l'accord signé en 1995 dans le secteur du papier, secteur très largement exportateur qui bénéficiait alors d'une très forte croissance et de taux de profits très élevés, avait-il contribué à donner le ton des autres accords. Toute la question est aujourd'hui de savoir si le nouvel accord signé en février 1997 aura un impact comparable sur les négociations salariales prévues pour 1998 (la plupart des branches ont en effet conclu en 1995-1996 des accords trisannuels qui arriveront à échéance au printemps 1998).

Par ailleurs, a été signé le 18 mars 1997 un « accord de coopération » entre d'un côté douze organisations patronales sectorielles de l'industrie (y compris la fédération des métaux) et de l'autre huit organisations syndicales de l'industrie (six syndicats ouvriers, le syndicat des employés et techniciens de l'industrie et le syndicat des ingénieurs). Ce pacte paritaire, de portée surtout institutionnelle mais conçu pour éviter de trop fortes dérives salariales, fixe de nouvelles règles du jeu pour les négociations salariales à venir. Avec l'accord signé dans le papier, il constitue ainsi un facteur potentiel d'évolution, dans la recherche de procédures de négociations souples, mais mieux maîtrisées par les organisations nationales, tant syndicales que patronales.

L'accord du 6 février 1997 dans l'industrie du papier : le retour à une norme salariale non-inflationniste

L'accord conclu en février 1997 entre le syndicat national des ouvriers du papier et la fédération suédoise des employeurs du secteur des forêts, qui s'appliquera pendant un an rétroactivement à compter du 1er janvier 1997, prévoit une augmentation annuelle des salaires de 2,6 %, dont 1,5 % seulement seront garantis à tous les salariés de la branche. Les 1,1 % restants seront répartis localement par les entreprises.

Une première innovation importante a été introduite dans le mode de répartition des sommes attribuées par les échelons locaux. En effet, « *si l'employeur et le syndicat de l'entreprise ne parviennent pas à trouver un accord sur la distribution des sommes réparties localement, le cas sera soumis au syndicat national et à l'organisation d'employeurs. S'ils ne peuvent se mettre d'accord, un président impartial sera nommé, dont le vote sera décisif en cas de désaccord persistant* » [1]. Or, dans les précédents accords, les mécanismes d'ajustement en cas de désaccords étaient sensiblement différents. En effet, dans ces cas-là, le supplément de salaire à répartir localement était versé de façon identique pour tous les salariés. « *L'employeur se trouvait donc contraint d'accorder des augmentations supplémentaires aux salariés qu'ils voulait conserver, afin que ceux-ci ne cherchent pas un autre emploi, mouvement qui était à l'origine d'une dérive des salaires* » [2].

Une autre innovation de forme importante a résulté de l'intervention de deux médiateurs dans le processus de négociation, fait sans précédent depuis 1938. Les deux médiateurs nommés, Lars-Gunnar Albage et Rune Larson, ont ainsi joué un rôle décisif

1. B. Viklund, « Non Inflationary Paper Industry Contract Sets Pattern for 1997-1998 Bargaining Round », February 1997.
2. B. Viklund, déjà cité.

dans le rapprochement des positions entre l'organisation d'employeurs et le syndicat du papier [1]. Alors que les représentants des salariés exigeaient, en plus des augmentations salariales, une réduction de 25 heures de la durée annuelle du travail, les deux médiateurs ont proposé que cette question de la durée du travail soit exclue des accords. Alors que les organisations d'employeurs réclamaient un accord d'une durée minimale de deux ans, les médiateurs ont fait une proposition d'accord pour une durée annuelle. C'est donc sur la base de ce double compromis que les deux organisations syndicale et patronale ont accepté, le 6 février 1997, de signer un accord définitif.

Enfin, le montant même des augmentations salariales décidées par cet accord se situe nettement en deçà des augmentations décidées dans le cadre des précédents accords (3,8 % par an). Cette modération salariale décidée par l'accord de février 1997 doit toutefois être appréciée au regard du taux d'inflation extrêmement faible qui prévaut aujourd'hui en Suède (0,7 % en 1996 et 1 % prévu pour 1997). Ainsi, l'accord signé permet-il – malgré des augmentations de salaires plus faibles – le maintien du pouvoir d'achat pour tous les salariés du secteur, et une progression de ce pouvoir d'achat pour les salariés qui bénéficieront des augmentations décidées localement.

Le « pacte de collaboration » salariale du 18 mars 1997

Dans la suite du lent processus de décentralisation des négociations salariales en Suède entamé depuis le début des années 1980 (*cf.* article de B. Viklund), deux faits marquants avaient caractérisé le déroulement des précédentes négociations salariales qui s'étaient tenues en 1995 et jusqu'au début de l'année 1996. Tout d'abord, un regain important de la conflictualité s'était manifesté à cette occasion, notamment dans les secteurs liés aux collectivités locales. Ensuite, à la fois sous le coup de cette forte conflictualité, mais aussi du fait de la très forte reprise économique qui s'amorçait alors en Suède et du fait du rôle moteur joué par des secteurs exportateurs comme le papier, les accords ont abouti à de fortes hausses de salaires. Ainsi, en 1996, les salaires ont progressé en Suède de 6 %, alors que l'inflation se situait au niveau historiquement bas de 0,7 %.

Ces deux évolutions récentes – développement de la conflictualité et dérive salariale – sont à l'origine de la forte pression exercée par le gouvernement social-démocrate de Göran Persson sur les organisations d'employeurs et de salariés, afin que ceux-ci trouvent la voie d'une meilleure entente et d'un processus de fixation des salaires « moins inflationniste », qui garantisse des hausses de salaires comparables à celles d'autres pays européens afin de maintenir la compétitivité du pays. Cette pression s'est très concrètement traduite par la menace d'une intervention directe dans les négociations – comme cela s'était déjà produit en 1991-1993 –, dans l'hypothèse où un accord n'aurait pas été signé avant le 31 mars 1997 sur ce sujet.

Cette menace semble avoir été entendue, puisque le 18 mars 1997, un accord a été signé entre douze des principales organisations patronales affiliées à la SAF, et huit organisations syndicales affiliées à LO (parmi lesquelles le puissant syndicat de la métallurgie, Metall), représentant plus de 800 000 cols bleus du secteur de l'industrie.

Cet accord ne porte pas sur des objectifs chiffrés visant à préparer les prochaines négociations salariales, mais définit un nouveau cadre institutionnel destiné à faciliter un déroulement plus « pacifique » des futures négociations. A cet effet, a été d'abord créé un « comité de l'industrie », organe paritaire composé de représentants de haut niveau des organisations patronales et syndicales, qui a pour mission de promouvoir une plus grande stabilité dans les relations industrielles. Ce comité doit également nommer un « conseil économique de l'industrie », composé de quatre économistes extérieurs aux organisations patronales et syndicales, qui présentera des avis et recommandations à la demande des divers partenaires.

En outre, l'annexe au pacte, intitulée « accord de négociation de l'industrie », modifie, elle, les procédures de la négociation salariale. Ainsi, les demandes de chaque partie devant être présentées trois mois avant l'échéance de la convention en vigueur. Un mois avant l'échéance, un « président neutre » (« opartisk ordförande ») sera nommé, pour assurer des fonctions de conciliateur et prévenir le déclenchement de conflit. Il aura notamment comme pouvoir d'imposer une période de réflexion de deux semaines en cas de menace de grève, afin de faciliter la recherche d'un compromis pendant cette période.

1. *Cf.* EIRO, « Paper Industry Agreement Reached After Conciliation », March 1997.

Cet accord est en retrait sur les propositions initiales de l'organisation d'employeurs SAF, qui souhaitait modifier plus profondément les procédures de négociation collective dans trois directions

- *« premièrement, contraindre les syndicats à procéder à des votes auprès des salariés avant le déclenchement d'une grève ; à l'heure actuelle, c'est en effet le comité exécutif de l'organisation nationale qui décide de la grève (...) ;*
- *ensuite, développer le rôle des médiateurs, en leur permettant d'imposer une période de réflexion en cas de menace de conflit, voire de faire valoir leur arbitrage en cas de désaccord persistant (...) ;*
- *enfin, interdire les grèves « de sympathie » ou « de solidarité » [1] qui permettent aux salariés d'une branche de se mettre en grève afin de soutenir les revendications des salariés d'une autre branche » [2].*

L'accord signé le 18 mars entre syndicats et organisations patronales ne retient de ces propositions patronales que la partie relative au renforcement du pouvoir des médiateurs et fait état d'un « non accord » sur les autres points notamment sur le droit du travail et la réglementation des conflits. Il s'inscrit toutefois dans un contexte où les déclarations de la confédération syndicale LO font en partie écho aux préoccupations patronales et gouvernementales sur les effets d'une dérive trop forte des salaires : « *La compétition internationale croissante, la faiblesse de l'inflation et les conséquences de la déréglementation financière rendent nécessaire un renforcement de la compétitivité suédoise* », déclarait notamment l'un des responsables du syndicat Metall [3].

En toute hypothèse, les organisations syndicales ont utilisé l'argument des récentes dérives salariales pour défendre leur thèse d'un nécessaire retour à des négociations salariales plus centralisées, seule condition, selon eux, d'une possible maîtrise de l'évolution des salaires.

Reste à savoir quelle application concrète recevra l'accord signé le 18 mars 1997 dans le cadre des futures négociations salariales qui devront se tenir au début de l'année 1998. Celles-ci constitueront en effet le véritable test pour juger de l'évolution des pratiques de négociations et de leurs résultats. Avec trois enjeux essentiels à la clé

- Ce nouveau round de négociations salariales sera-t-il l'occasion d'une poursuite du mouvement de décentralisation des négociations salariales ou marquera-t-il au contraire un retournement de cette tendance, en redonnant plus d'importance au niveau national interprofessionnel dans la coordination des négociations de branches ?
- Les négociations de 1998 seront-elles à nouveau l'occasion d'un regain fort de conflictualité, ou l'accord signé le 18 mars 1997 permettra-t-il de gérer les oppositions entre employeurs et salariés selon des modes plus pacifiques qu'en 1995 ?
- Enfin, les nouvelles négociations se traduiront-elles par des normes de progression des salaires en fort retrait par rapport à celles décidées dans la période précédente ?

Christine DANIEL

Sources :

B. Viklund, « A Stricter System of Wage Formation Necessary for Return to Full Employment », December 1996.

B. Viklund, « Non Inflationary Paper Industry Contract Sets Pattern for 1997-1998 Bargaining Round », February 1997.

« Employers and Trade Unions Agree Landmark Wage Collaboration Pact », *Faxed from Sweden*, n°26, 27 March 1997.

EIRO, « Paper Industry Agreement Reached After Conciliation », March 1997.

« Important pacte paritaire dans l'industrie »
UIMM social International - avril 1997.

1. La grève n'est légale en Suède que pendant les périodes de renégociation des accords collectifs et est en principe interdite en dehors de ces périodes. Toutefois, par solidarité avec des salariés en grève, des salariés d'autres branches peuvent se mettre en grève pour les soutenir. Ces grèves de solidarité peuvent s'avérer particulièrement efficaces, par exemple lorsque des secteurs comme les transports ou le ramassage des ordures bloquent le fonctionnement d'entreprises d'autres secteurs pendant le déroulement des négociations.
2. B. Viklund, « A Stricter System of Wage Formation Necessary for Return to Full Employment », December 1996.
3. « Employers and Trade Unions Agree Landmark Wage Collaboration Pact », *Faxed from Sweden*, n°26, 27 March 1997.

40 ans de négociations salariales en Suède : un rappel historique

1956-1973 : l'âge d'or

En 1956, fut mis en place le processus de négociation centralisée des salaires qui allait caractériser l'économie suédoise pendant près de 30 ans. Pour l'organisation d'employeurs SAF, à l'origine de ce mécanisme, la centralisation des négociations salariales était un moyen à la fois de modérer les augmentations salariales et de réduire la conflictualité. Pour la centrale syndicale représentant les cols bleus, LO, la centralisation des négociations était l'instrument principal de la politique de « solidarité salariale », selon laquelle les différences de salaires devaient être réduites au minimum et selon laquelle chacun devait recevoir un « salaire égal pour un travail égal », quelle que soit la position particulière de son employeur.

Les procédures de négociations centralisées ont connu un « âge d'or » pendant les années 1960. Le nombre de jours perdus pour fait de grève en Suède était parmi les plus faibles des pays industriels et les niveaux de salaires parmi les plus élevés, alors que dans le même temps, les progrès constants de productivité se traduisaient par des coûts unitaires salariaux compétitifs.

1973-1983 : les débuts d'une remise en cause

Les raisons qui expliquent la dilution progressive de ces procédures centralisées sont nombreuses et complexes. L'une des plus importantes est liée à la complication croissante du processus de négociation collective. En effet, dans les années 1950 et 1960, les négociations centralisées relevaient quasi exclusivement de la compétence de LO et de SAF, non seulement du fait de la puissance de ces deux organisations, mais aussi parce qu'elles étaient jugées les mieux à même de rendre compte des contraintes liées au maintien d'une bonne compétitivité internationale.

Toutefois, les syndicats de cols blancs et de la fonction publique sont devenus de plus en plus en plus puissants et ont en partie brisé le monopole de négociation LO/SAF. Dans les années 1970, les syndicats de cols blancs se sont ainsi constitués autour de trois cartels distincts de négociation : PTK, pour une partie des cols blancs et pour les cadres ; TCO-S pour les cols blancs employés par l'Etat et KTK pour les cols blancs employés par les collectivités locales. Ainsi, la domination traditionnelle de l'axe LO-SAF dans les négociations salariales a-t-il été progressivement concurrencé par une structure de négociation multipolaire, caractérisée par une concurrence croissante entre groupes sociaux quant aux modalités de distribution du revenu. Le résultat en a été un « carrousel salarial, où chaque revendication d'un syndicat entraîne une revendication comparable chez son voisin ». Un tel mécanisme s'est ainsi avéré de plus en plus inflationniste.

1983-1991 : une décentralisation croissante

Ces évolutions ont conduit à une première étape vers une négociation plus décentralisée, lorsqu'en 1983, VF, la fédération patronale de la métallurgie, rompit avec les procédures de négociations centralisées et signa un accord séparé avec le syndicats des ouvriers de la métallurgie d'une part (Metall) et avec les syndicats de cols blancs. Les années suivantes furent caractérisées par une tendance à la décentralisation croissante, avec des variations selon les années.

En 1985 et 1986, LO et SAF signèrent des accords centraux contenant des recommandations générales, mais beaucoup moins de clauses détaillées que par le

passé. En 1988, seuls des accords au niveau des branches furent signés. En 1989-1990, un accord central fut conclu entre SAF et LO pour tous les secteurs, excepté la métallurgie.

1991-1993 : les accords Rehnberg

Afin de couper court à l'ensemble des tensions inflationnistes que le système continuait à engendrer, le gouvernement adopta pour les années 1991-1993, « l'accord Rehnberg sur la médiation », qui définissait un seuil maximal d'augmentation des salaires de 4,3 % et interdisait le déroulement de négociations au niveau local. Le mandat de la commission dirigée par Bertil Rehnberg fut ainsi non seulement d'éviter des conflits salariaux, mais surtout de promouvoir une norme non-inflationniste de progression des salaires.

Cette intervention gouvernementale – analysée rétrospectivement comme une intervention directe des pouvoirs publics dans la distribution des revenus – est restée circonstancielle, liée à la très grave crise que traversait alors la Suède. Depuis cette date, l'organisation patronale a clairement fait savoir qu'elle ne souhaitait plus négocier les salaires au niveau interprofessionnel – et a même abandonné la production nationale de statistiques dans ce domaine. La centrale syndicale LO s'est donc trouvée contrainte de limiter son action à une coordination des revendications des fédérations de branches, non sans un certain succès, d'ailleurs.

Depuis 1993 : des négociations de branches

En 1993, les employeurs signèrent, malgré leur volonté affichée de décentraliser totalement les négociations au niveau de l'entreprise, des accords de branches. Le modèle en fut largement déterminé par les accords signés dans le secteur du commerce le 1er avril 1993, qui rassemblaient cols blancs et cols bleus. D'autres suivirent rapidement, dont un accord signé le 11 mai 1993 entre toutes les organisations syndicales de la métallurgie (cols blancs, cols bleus et ingénieurs) et la fédération patronale du même secteur. Il s'agissait ainsi du premier accord de branche rassemblant autour d'une même table toutes les organisations syndicales d'un même secteur, qui avaient uni leurs efforts pour éviter la conclusion d'accords totalement décentralisés au niveau de chaque entreprise.

Cette nouvelle forme prise par la négociation salariale de branche soulevait un dilemme nouveau pour les organisations syndicales : les cols bleus de la métallurgie avaient-ils plus de points communs avec les ingénieurs et les personnels administratifs employés dans le même secteur ou avec les cols bleus employés dans d'autres secteurs, par exemple dans les collectivités locales ? Une autre innovation importante venait du fait que pour la première fois, la répartition des suppléments de hausses salariales – accordés en plus des hausses générales communes à toute la branche – fut négociée librement au niveau de chaque entreprise, sans que des sommes ne soient réservées aux salariés les moins rémunérés. Il s'agit là d'un mode de répartition qui met en effet en cause les principes traditionnels de la politique de « solidarité salariale ».

Les négociations qui se déroulèrent en 1995 furent également dominées par des accords signés au niveau des branches. La plupart des accords ont été signés pour une période de trois ans, allant du printemps 1995 au printemps 1998 (y compris pour les accords signés plus tardivement au début de l'année 1996, qui ont été appliqués rétroactivement pour l'année 1995).

Accompagné d'une conflictualité plus forte que par le passé, ce dernier round de négociations s'est traduit par un relatif alignement des augmentations salariales dans l'ensemble des secteurs, sur la base de l'accord signé dans le secteur du papier le 6 mai 1995. Une innovation a par ailleurs été introduite avec les clauses de réduction de la durée du travail – d'une ampleur limitée – dans certaines branches (25 heures en moins sur l'année dans l'accord de la métallurgie, par exemple).

Ainsi, il apparaît que, jusqu'à aujourd'hui, malgré l'abandon de normes fixées au niveau national interprofessionnel, les syndicats sont parvenus à obtenir des augmentations salariales relativement comparables dans l'ensemble des secteurs de l'économie.

Birger VIKLUND

Extraits résumés de « Collective Behaviour Versus Individualism - De/Centralised Wage Bargaining ? », 28 February 1996, traduits par Christine Daniel.

1. Birger Viklund est chercheur à l'Arbetslivsinstitutet, Institut national d'études sur les conditions de travail et les relations professionnelles à Stockholm.

Etats-Unis

Reprise des conflits dans le transport aérien

Une négociation contractuelle placée sous « haute surveillance »

Dans les secteurs du transport ferroviaire et aérien, la négociation collective est soumise à une législation fédérale spécifique connue sous le nom de *Railway Labor Act*. Cette loi date de 1926 et a d'abord été appliquée aux chemins de fer, compte tenu de leur importance stratégique en matière de transport de marchandises. Elle a été étendue au secteur des transports aériens vers la fin des années trente, après la création du premier syndicat de pilotes en 1931 (*Air Lines Pilots Association*) et la première grève intervenue dans le secteur en 1932. Elle donne au gouvernement fédéral la possibilité d'intervenir en cas de conflit et d'imposer aux négociateurs un conseil de médiateurs nommé par le président de la république [1].

L'usage de ce type de procédure est relativement courant dans les grèves des chemins de fer américains [2]. Jusqu'à maintenant, une telle intervention était plus rare en cas de conflit dans le transport aérien. La dernière remonte en effet à 1966 sous la présidence de Lyndon B. Johnson quand une grève des mécaniciens avait duré quarante jours, interrompant le fonctionnement de cinq compagnies aériennes. Le président Bush avait rejeté deux fois de suite cette possibilité durant la grève des mécaniciens d'*Eastern Airlines* en 1989. La récente intervention du président Clinton mettant fin à un début de mouvement de grève des pilotes chez *American Airlines* pourrait modifier les règles du jeu contractuel dans le secteur.

Le contexte de déréglementation

L'*Air Deregulation Act* a été adopté en 1978. Il a profondément transformé les conditions de fonctionnement du marché du transport aérien. La nouvelle organisation en réseau à étoile (*hub and spoke)* via des aéroports servant de plaques tournantes a accru le nombre de liaisons (et de transporteurs) et a considérablement élargi l'éventail des tarifs proposé à la clientèle. Le bilan concernant les conditions de travail et de rémunération des salariés du secteur est moins positif. De nouvelles compagnies ont vu le jour, exerçant une pression à la baisse des coûts en même temps que la concentration du secteur s'est renforcée. Aujourd'hui, sept transporteurs assurent 95 % du trafic aérien et certaines compagnies détiennent un quasi monopole sur certains aéroports (donc sur certaines liaisons aériennes).

Pour faire face à la pression concurrentielle des nouvelles compagnies à plus faible coût, les contrats de travail négociés à partir de 1978 sont revus à la baisse, avec notamment l'introduction d'un système de salaire à deux niveaux et la possibilité d'employer des salariés à temps partiel [3]. La déréglementation a

1. Le premier conseil fut institué en 1946 par le président Harry Truman à la suite d'un conflit à la TWA.
2. *Cf.* L. apRoberts, « Etats-Unis : Troubles sur le rail », *Chronique Internationale*, 13, novembre 1991.
3. *Cf.* L. Kenisgwald, « Bilan de l'expérience américaine de libéralisation et leçons pour l'Europe », *Economie et Prévision*, n°119, 1995-3.

particulièrement affecté les salaires des pilotes et ceux des stewards et des hôtesses de l'air. Une étude récente montre que sur la période 1980-92, les salaires réels des pilotes ont connu une baisse annuelle de 0,5 % en moyenne tandis que ceux des stewards et des hôtesses de l'air subissaient un recul encore plus accusé (1,7 %) [1]. Alors que le secteur américain des transports aériens est plus solide aujourd'hui qu'au moment de sa déréglementation en 1978 et que les compagnies aériennes américaines renouent avec les profits (854 millions de $ en 1996 pour *American Airlines*) après une récession de quatre années consécutives (1990-93), les salariés veulent eux aussi tirer profit de ces bons résultats. Les conflits portent ainsi plus sur des questions salariales que sur des problèmes de sécurité de l'emploi contrairement à d'autres secteurs.

En même temps, la fronde des pilotes n'est pas seulement provoquée par le problème des salaires. Ils sont d'ailleurs parmi la catégorie de salariés la mieux payée aux Etats-Unis : commençant avec un salaire assez bas (30 000 $ par an, soit 165 000 FF), un pilote chez *American Airlines*, *United* ou *Delta* gagne en moyenne 125 000$ par an durant ses trente ans de carrière (soit près de 700 000 FF). Cette fronde est également le résultat d'une remise en cause du statut et de la reconnaissance sociale attachés au métier de pilote, liée en partie à l'évolution technologique dans le secteur et aux restructurations nombreuses qui ont frappé le transport aérien (fermetures, liquidations).

Un syndicalisme catégoriel

L'arrivée sur le marché des nouvelles compagnies a réduit l'audience syndicale dans le secteur. Le taux de syndicalisation reste néanmoins élevé : il est de plus de 80 % chez les pilotes et de 70 % chez les stewards et les hôtesses de l'air [2]. Il s'agit d'un syndicalisme de métier qui favorise la division des salariés au sein d'une même firme et rend parfois difficile la négociation collective [3].

Les pilotes sont représentés par deux syndicats l'*Air Line Pilots Association* (ALPA), membre de l'AFL-CIO, auquel sont affiliés les pilotes de nombreuses compagnies ; l'*Allied Pilots Association* (APA), fondé en 1963 par le départ d'un groupe de pilotes de l'ALPA, est indépendant et représente exclusivement les 9 000 pilotes d'*American Airlines*. Il est en même temps le syndicat qui a signé le plus controversé des accords à la fin des années 70 au début de la déréglementation : accepter un système de salaire à deux niveaux qui permet de payer moins cher les pilotes nouvellement embauchés, système ayant engendré un mécontentement croissant parmi les pilotes et qui est aujourd'hui combattu.

Les mécaniciens sont quant à eux principalement affiliés à l'*International Association of Machinists* (IAM). Seuls les stewards et les hôtesses de l'air ont une représentation beaucoup plus fragmentée. On les retrouve dans plusieurs syndicats : *Teamsters*, *IFFA* (non affilié à l'AFL-CIO ou encore *Transport Workers*. Ils sont aussi plus vulnérables que les pilotes ou les mécaniciens dans la mesure où ils peuvent être rapidement remplacés, et ne peuvent, à l'instar des deux autres catégories de personnel, bloquer les avions au sol en cas de conflit.

Négociation en attente chez United Airlines, conflit potentiel chez US Airways

L'*Air Line Pilots Association* (ALPA), le syndicat représentant les pilotes chez United Airlines et membre de l'AFL-CIO, ne souhaite plus « coopérer » avec la direction. En 1994, les salariés avaient acquis 55 % de la plus grande compagnie américaine (*buy out*) en échange de l'acceptation de coupes dans les salaires et de modifications dans l'organisation du travail visant à accroître la productivité du premier transporteur aérien américain [4]. Depuis, les relations de travail s'étaient améliorées, grâce à la bonne tenue en bourse des actions UAL. Mais l'été dernier, le renouvellement de la convention collective des pilotes et des mécaniciens a mis un terme à ce climat coopératif. Les accords préliminaires conclus entre les syndicats et la direction fixant à 3 % d'augmentation annuelle pour 1997 et 1998, et 2 % en 1999 et l'an 2000 (soit 10 % d'augmentations sur quatre ans) ont été rejetés par les mécaniciens et les pilotes au début de l'année 97. Ces derniers contestent notamment la faiblesse des aug-

1. *Cf.* P-Y Crémieux, *op. cit.*
2. *Cf.* P-Y Crémieux, « The Effects of Deregulation on Employee Earnings : Pilots, Flight Attendants, and Mechanics 1959-92 », *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.49, n°2, January 1996.
3. *Cf.* L. apRoberts, « Etats-Unis : Les syndicats face à la crise des transports aériens », *Chronique Internationale*, 10, mai 1991.
4. Cet accord avait été signé par les pilotes et les mécaniciens (31 000 syndiqués et 17 000 salariés non syndiqués), les stewards et hôtesses de l'air représentés par l'Association of Flight Attendants ayant refusé de s'y joindre, cf. *Monthly Labor Review*, January 1995.

mentations concédées au regard des bonus accordés aux 600 cadres dirigeants de l'entreprise (14 millions de $ au total, soit une moyenne de 23 000 $ par personne). Et le fait d'être actionnaire de la société ne présente pas d'intérêt dans l'immédiat car les salariés concernés ne pourront liquider leurs actions et empocher les dividendes qu'au moment de leur départ en retraite.

Le vote des pilotes a mis la direction d'UAL dans une position obligeant les parties à entrer dans une procédure d'arbitrage. Les stewards et hôtesses de l'air ont de la même façon rejeté la tentative d'accord avec la direction d'UAL à une courte majorité. Les négociations vont maintenant se dérouler sous l'égide d'une commission de conciliation fédérale en vertu du *Railway Labor Act*.

S. Wolf, le patron de *US Airways* (rebaptisé récemment *US Air*) a décidé d'entrer en conflit avec les salariés du groupe sur le problème des salaires. A l'occasion d'une réunion, il a lancé un ultimatum aux salariés : soit ils acceptent des baisses de salaire, soit il sera obligé de réduire les activités de la compagnie donc d'opérer des réductions d'emploi. Selon le dirigeant, *US Airways* aurait les coûts unitaires les plus élevés du transport aérien américain, et ne peut donc continuer à affronter la concurrence des autres compagnies qui, elles, ont procédé à une réduction de leurs coûts salariaux. Les salariés résistent d'autant plus à l'argument que les profits de *US Airways* sont à la hausse (174,6 millions de $ en 1996).

Une grève des pilotes d'*American Airlines* de 24 minutes interrompue sur décision présidentielle

Tandis que les mécaniciens d'*American Airlines* qui comptent pour la moitié des adhérents de leur syndicat rejetaient les propositions d'augmentations contenues dans la nouvelle convention collective, les pilotes leur emboîtaient le pas début janvier et menaçaient de faire grève après près de trois ans de vacance contractuelle et de gel des salaires. En novembre dernier, l'APA était parvenue à un accord fixant une augmentation de salaire de 5 % sur quatre ans et donnant droit à une option d'achats pour 5,75 millions de $ d'actions décotées à 10 % de leur valeur en bourse [1], accord qui a été désavoué par la base. Les augmentations offertes aux pilotes et aux mécaniciens sont les mêmes, 3 % d'augmentation annuelle en 1997 et 1998 suivis de 2 % en 1999 et l'an 2000 (soit 10 % sur quatre ans). Les pilotes réclament pour leur part une augmentation de salaire de 11 % sur quatre ans (3 % pour 1997, 1998 et 1999 et 2 % pour l'an 2000) et veulent surtout bénéficier d'un montant plus substantiel de « stock options » (de 7,25 millions de $).

Mais leur principale revendication concerne l'arrêt de l'utilisation par leur maison-mère, de pilotes d'une filiale, *American Eagle*, représentés par le syndicat concurrent et payés entre un tiers et la moitié de ce qu'ils gagnent eux-mêmes, pour conduire les petits avions de lignes. *American Eagle* a été constitué par acquisitions successives à partir de 1988. Les pilotes d'*American Airlines* voient cette compagnie comme un prédateur qui leur prend de plus en plus de dessertes avant de leur prendre leurs emplois. Le recours à la sous-traitance est une pratique qui se répand dans le transport aérien américain : ainsi, les pilotes de *Delta Airlines* ont été dépossédés du droit de conduire les avions sur les lignes régionales de la compagnie, désormais assurées par des pilotes moins bien payés. Chez *Northwest*, les vols régionaux sont assurés par une autre compagnie, *Mesaba Airlines*, dont les pilotes sont sous-payés.

Le dernier conflit à *American Airlines* remontait à 1993 où les pilotes se mirent en grève juste avant le traditionnel *Thanksgiving Day*. La grève devait durer onze jours. Mais cette fois, le président Clinton a décidé d'intervenir pour demander aux protagonistes de parvenir à un accord. Car depuis la déréglementation, l'industrie des transports aériens est beaucoup plus vulnérable à une grève. Les effets en sont démultipliés du fait de l'organisation en réseau à étoile, avec des aéroports constituant des plaques tournantes à partir desquelles les compagnies concentrent leurs routes. Ainsi, deux tiers des vols à Dallas et à Miami sont des vols *American Airlines*, tandis que la compagnie ne contrôle qu'un tiers des vols sur Chicago. Cette situation peut provoquer le blocage d'une partie des vols sur l'ensemble du territoire américain car elle rend plus difficile aux autres transporteurs de continuer à offrir leurs services en cas de grève. *American Airli-*

1. Ce système permet aux directions d'entreprise d'attribuer à certains de ses salariés un droit d'acheter dans une limite de temps donnée une quantité précise d'actions maison à une valeur fixée à l'avance, décotée par rapport à la valeur en bourse. Le salarié peut ensuite revendre ces parts quand il le souhaite, ce qui lui permet de réaliser des plus-values financières sans prendre de risque.

nes est en outre le deuxième transporteur aux Etats-Unis (environ 20 % des voyageurs, soit 220 000 passagers par jour). Ainsi le coût économique estimé d'une grève pour la nation est de 200 M$ par jour. Elle entraînerait en effet l'annulation de 2 200 vols à *American Airlines* le jour prévu pour la grève, affectant ainsi 220 000 passagers et provoquant la mise au chômage technique de 81 000 personnes parmi les autres catégories de personnel.

Invoquant ses pouvoirs extraordinaires en vertu du *Railway Labor Act*, le président Clinton est intervenu immédiatement après le déclenchement de la grève qui n'aura duré que 24 minutes après minuit le vendredi 14 février et coûté entre 100$ et 200 millions de $ à la compagnie selon les sources. La grève a donc été suspendue pour soixante jours durant lesquels un conseil de médiateurs nommé d'urgence devait faire de nouvelles propositions et les présenter aux deux parties. Si le désaccord persiste, les pilotes peuvent à nouveau invoquer leur pouvoir de faire grève.

Un tournant dans les négociations collectives du transport aérien et des revendications salariales en général ?

L'AFL-CIO avait recommandé que le président n'intervienne pas mais n'a pas fait de commentaire à propos de la décision présidentielle. Début mai, les pilotes d'*American Airlines* ont finalement trouvé un accord avec la direction approuvé à 69 %. L'APA (qui n'est pas affiliée à l'AFL-CIO) pourra se targuer d'avoir gagné sur le front des salaires même si l'accord proposé est légèrement en deçà des revendications initiales. Il est prévu une augmentation globale de 9 % jusqu'en 2001 (payable en quatre fois), plus une option d'achats pour un montant de 5,75 millions de $ d'actions à une valeur préférentielle. Ce nouvel accord élimine aussi le système de salaire à deux niveaux applicable aux nouveaux pilotes embauchés et de plus en plus décrié par la profession. Mais la principale demande des pilotes, à savoir qu'ils puissent conduire la nouvelle génération de petits avions de ligne que leur maison-mère AMR veut introduire dans ses vols régionaux, n'est pas satisfaite. Ses vols seront assurés par les pilotes d'*American Eagle* qui gagnent moins que ceux d'*American Airlines* et qui appartiennent à un syndicat différent. Toutefois, si la flotte des longs courriers tombe en-dessous du seuil de 628 avions, *American Airlines* doit retirer de la circulation un avion de lignes régionales pour deux long-courriers de moins. Et la flotte d'avions de lignes régionales ne doit pas dépasser soixante-sept appareils durant la durée de validité du présent contrat (jusqu'en août 2001).

Ce relatif succès contractuel risque de mettre sous pression l'ALPA qui n'a pas obtenu de succès équivalents pour les salaires des pilotes qu'elle représente dans la plupart des autres compagnies. En même temps, l'intervention présidentielle risque de changer la nature de la négociation collective dans le secteur du transport aérien. Même si l'administration fédérale a par ailleurs fait un geste en décidant d'employer 600 nouveaux contrôleurs aériens dans les deux années à venir, dont une grande partie parmi les 11 000 membres de l'organisation des contrôleurs aériens qui avaient été licenciés sous l'administration Reagan. De manière plus générale, cet accord relance la question d'une répartition plus équitable des fruits de la croissance en direction des salariés face aux bonnes performances des entreprises et de l'économie américaine faisant suite à plusieurs années de stagnation (voire de baisse) des salaires réels.

Catherine SAUVIAT

Sources :

New-York Times, Business Week, AFL-CIO News, Financial Times.

Royaume-Uni

Le TUC après les élections

Pour la première fois de leur histoire les syndicats britanniques n'organisaient pas de « *party* » à l'occasion de la soirée d'élections générales du 1er mai. La victoire travailliste, plus large qu'attendue en nombre de sièges, laisse ouverte une question syndicale qui a tenu les travaillistes à l'écart du pouvoir pendant dix-huit ans.

Une victoire sans les syndicats

Créé au début du siècle par les syndicats pour servir leurs ambitions politiques [1], le parti travailliste est devenu le « *New Labour* », sous l'impulsion décisive de son leader actuel Anthony Blair. Plusieurs leaders travaillistes se sont succédé pour venir à bout tant de leurs ennemis conservateurs que de leurs opposants internes. Aujourd'hui le parti est définitivement distancié de ses fondateurs et de leurs intentions. Les syndicats, qui offrent souvent une partie substantielle de l'infrastructure militante et financière du *Labour*, se sont tenus silencieux pendant la campagne. Leur poids, jugé excessif dans la vie politique du pays, a été pendant dix-huit ans le meilleur allié des conservateurs, au point que nombre de salariés adhérents au syndicat sur leur lieu de travail acceptaient que leur syndicat paie une cotisation au parti travailliste, mais votaient pour le parti *Tory*. On peut donc attribuer à un principe de précaution politique le mutisme total que les syndicats ont adopté à cette occasion. Mais ce mutisme n'est sans doute pas que la traduction d'une finesse tactique.

La vague électorale en faveur du *New Labour*, suivant les commentateurs politiques britanniques des deux bords, est d'abord le produit d'une attente de changement. Le personnel politique conservateur s'était déshabitué de la défaite. Beaucoup de circonscriptions ont profité de l'occasion qui leur était offerte pour se débarrasser de représentants vieillis sinon compromis dans des scandales nombreux. Cela explique que même des circonscriptions jugées inexpugnables aient pu passer au compte des travaillistes dans certains cas et dans d'autres au profit des libéraux-démocrates. Dans un système où, au sein des « *constituencies* » (circonscriptions), le bipartisme est encore plus affirmé qu'au niveau national, les électeurs avaient la possibilité de sanctionner les conservateurs en favorisant le troisième parti du pays.

Cette victoire est donc aussi celle d'un personnel politique renouvelé. Le parti travailliste offrait des candidatures originales à l'égard de ses traditions à la sélection des électeurs. Parmi les 419 élus travaillistes 239 sortent de l'université dont près de 70 d'Oxford ou de Cambridge : on relève 55 universitaires, 49 enseignants, 32 journalistes, 31 juristes, 16 dirigeants d'entreprise, 13 chercheurs, 9 assistants sociaux et 28 permanents syndicaux. Une comparaison avec les dernières élections victorieuses pour les travaillistes manifeste clairement les changements au sein de cette représentation : on repérait, en 1974, 16 mineurs, 5 cheminots, et quarante autres travailleurs manuels parmi les élus. Le groupe des élus actuels est plus féminisé qu'antérieurement (101 femmes), après des débats vigoureux au sein des instances du parti travailliste. Dans de nombreux cas ce sont des candidates qui sont parvenues à déraciner des implantations conservatrices réputées tenaces.

Cette offre nouvelle est le produit d'une relation nouvelle entretenue par la direction du parti avec sa base. Le groupe dirigeant constitué autour du nouveau Premier ministre se conduit en toute indépendance à l'égard des syndicats. La sélection des candidats a été rigoureuse, l'organisation de la campagne et des prises de position très contrôlées par une équipe restreinte de « professionnels », en rupture avec les tractations anciennes entre fractions rivales. Cette structure de direction exerce une autorité sans partage (un « autoritarisme » pour certains) à l'égard des élus, autorité que l'ampleur de la victoire pourrait renfor-

1. *Cf.* « Royaume-Uni : Des relations bouleversées entre syndicats et parti travailliste », *Chronique Internationale*, 43, novembre 1996.

cer. L'épreuve du gouvernement dira quelle est la capacité de résistance réelle de cette construction nouvelle, qui a fait ses preuves en cours de campagne auprès des électeurs après les avoir faites auprès des membres du parti.

Du point de vue des syndicats on peut en tout cas retenir que la courroie de transmission entre le parti et les syndicats est bel et bien rompue. Les syndicats sont aujourd'hui dans une situation d'infériorité institutionnelle incontestable : munis de ce constat, les électeurs lassés des conservateurs pouvaient se laisser séduire par l'offre d'un renouveau.

Quels espoirs pour les syndicats ?

Le nouveau Premier ministre peut se vanter de n'avoir rien promis aux syndicats durant sa campagne. En matière de relations professionnelles la ligne du nouveau gouvernement est en rupture complète avec la tradition travailliste. Le nouveau gouvernement se félicite que les conservateurs aient redonné aux politiques l'espace d'action que les syndicalistes leur contestaient. Il n'est donc pas question de revenir sur l'ensemble des mesures prises par les gouvernements Thatcher et Major en matière de limitation de la liberté syndicale : la période des « immunités syndicales », qui interdisaient toute action en justice contre les syndicalistes, est bel et bien terminée. Arthur Scargill, leader des mineurs, animateur de la grève menée en 1984/1985 dont Madame Thatcher était sortie victorieuse a essuyé un échec politique retentissant dans sa tentative de « refonder » le *Labour* d'antan. La ligne générale du *New Labour* consistera plutôt à favoriser toutes les formes possibles de collaboration entre les représentants des salariés et les dirigeants au sein des entreprises, pour donner sens au mot d'ordre de la campagne : « *One nation, one Britain.* » Il ne faut donc pas s'attendre à ce que le gouvernement travailliste favorise la reconstitution de l'ensemble des structures de concertation aux niveaux local, régional national ou de branche, que les conservateurs avaient supprimées. Elles servaient elles aussi de courroies de transmissions du pouvoir syndical. Le soutien du candidat Blair à la libre entreprise et à la coopération des individus au sein de ces dernières pour l'obtention d'une économie performante n'est pas une vision tactique. Il ne s'agit pas non plus d'une absence de perspective.

D'un point de vue syndical les échéances les plus immédiates sont de deux types. D'une part le gouvernement travailliste signera dans les semaines qui viennent le traité social européen. Plus que d'un geste en faveur des syndicats il s'agit d'un geste en faveur de l'intégration européenne de la Grande-Bretagne. Les élections ont montré que l'euro-scepticisme ne rencontrait pas le succès attendu : les conservateurs et le parti du référendum de Jimmy Goldsmith qui militait pour une prise de distance à l'égard de l'Europe enregistrent des échecs significatifs : c'est cependant sur ce thème que le discours de campagne des travaillistes aura été le plus tactique. Pour les syndicalistes, les retombées concrètes de ce traité seront minces. Les entreprises britanniques qui le souhaitaient ont déjà mis en place des comités européens. D'autre part le gouvernement devra décider du niveau auquel il entend fixer le salaire minimum qu'il a promis d'introduire. Les spéculations sur ce sujet sont nombreuses. Le niveau de 3,5£ par heure, retenu par les syndicats, peut se moduler suivant des modalités diverses. Les conséquences de cette introduction sur la vie syndicale britannique sont encore incertaines.

A plus long terme les syndicats ont demandé que la Grande-Bretagne se dote d'une législation favorisant l'installation de représentants des salariés dans les entreprises y compris contre le gré des employeurs. Une promesse a été faite en ce sens par le parti travailliste [1]. Mais les délais et les conditions de son introduction sont encore très incertains. On peut s'attendre à ce que cette question fasse l'objet de controverses nombreuses. Non seulement les employeurs devraient montrer peu d'enthousiasme, mais l'introduction de mesures « contraignantes » risque de ne pas rencontrer facilement l'assentiment de la base syndicale la plus militante : l'introduction de la loi dans le système représentatif est assez contradictoire avec ses principes organisationnels. L'intervention d'institutions élues par l'ensemble des salariés n'est pas une tradition du système de représentation britannique. Elle est au contraire comprise comme une concurrence anti-syndicale. Leur mise en place, justifiée par l'absence totale de représentation dans beaucoup d'entreprises et par les réticences des employeurs à reconnaître les syndicats, peut être vécue comme une nouvelle trahison. Ce pourrait être l'un des sujets de conflit entre la base syndicale et les organisations centrales, plus convaincues de la nécessité de ces transformations.

1. *Cf.* « Royaume-Uni : Congrès du TUC : annuel et inhabituel » *Chronique Internationale*, 37, novembre 1995.

Des syndicats devant leur avenir

Les syndicalistes appelaient de leurs vœux la victoire travailliste. La grande majorité reconnaît que les temps ont changé. Il leur reste maintenant à faire la preuve qu'ils peuvent trouver une place nouvelle dans un système partisan profondément transformé, qui n'a plus besoin de leur intervention pour exister, et dans un système de gouvernement qui souhaite les tenir éloignés du pouvoir.

Avec la chute du gouvernement conservateur, les syndicalistes perdent l'un de leurs arguments clés pour expliquer les difficultés qu'ils traversent. Dix-huit ans de gouvernement conservateur leur ont coûté près de la moitié de leurs adhérents (de douze millions à un peu plus de six aujourd'hui), et la perte des immunités syndicales ; ils se sont vu imposer des restrictions au droit de grève, et des obligations en matière de démocratie interne. Les systèmes d'extension des augmentations de salaires ont disparu. La vie syndicale, sauf dans le secteur public subsistant après les privatisations, est souvent limitée à des zones restreintes.

Les différentes organisations qui s'inscrivent au sein du TUC sont en face d'une épreuve de vérité. Elles doivent montrer qu'elles ont d'autres raisons d'exister que l'attente de jours moins sombres qui les a soutenues dans ces dernières années. Au sein des principaux syndicats, de nombreux conflits sur les stratégies à tenir se sont déroulés dans les années 1980. Les rénovateurs semblent l'avoir emporté au sein des principales organisations : ils ont fait accepter le principe de l'éloignement entre les syndicats et le parti travailliste, ils ont limité la volonté d'en découdre avec le patronat, ils ont adopté une pratique de soutien de proximité aux militants de terrain. La question du maintien du niveau d'adhésion et celle du développement des lieux de négociation sont aujourd'hui les questions décisives. Beaucoup d'implantations sont anciennes et ne permettent pas d'assurer un renouvellement de la base syndicale : on repère un lien très net entre les poussées travaillistes dans les élections et les zones d'implantation syndicale ; pour ces syndicalistes plus « traditionnels » la question de l'apport du nouveau gouvernement est entièrement ouverte. Les zones d'implantations nouvelles se trouvent souvent dans les secteurs publics [1] : leur comportement dans les mois et dans les années à venir sera décisif concernant les nouvelles relations qui vont s'instaurer entre le parti de gouvernement qu'est devenu le parti travailliste et un syndicalisme qui devra faire la preuve qu'il dispose encore de ressources réelles pour justifier des adhésions.

Le taux de syndicalisation (environ 35 %) doit s'interpréter dans la logique du pays. Le système britannique pousse à ce que les lieux où les syndicats sont présents soient quasi totalement syndiqués. On n'a donc pas affaire à un « saupoudrage » à la française, avec une forte institutionnalisation des systèmes de représentation. Pour qu'il y ait représentation, il faut que la pression syndicale soit assez forte pour que l'employeur ne puisse y échapper. Les lieux de forte implantations côtoient donc des zones de vide représentatif total. L'employeur peut décider ou non d'accepter une représentation syndicale, et il peut la limiter à certaines catégories de personnel au sein d'un même établissement : il n'est pas rare qu'un syndicat existe dans un établissement, qui organise 100 % de la population ouvrière, et ignore les employés pour lesquels l'employeur refuse de reconnaître une représentation syndicale [2]. Le nouveau gouvernement peut aider les syndicats en obligeant les employeurs à accepter un minimum d'institutionnalisation. Le congrès du TUC de septembre 1995 s'est prononcé dans ce sens. Mais il n'est pas certain que cette position soit bien acceptée par la base syndicale.

Les syndicats qui composent le TUC sont très autonomes et disparates. Ils ne disposent pas d'un système de coordination très formalisé ; ils sont souvent concurrents sur le terrain et ils ont perdu le lien que le Labour Party assurait. Ils auront donc sans doute à s'interroger sur leur rôle et sur la nature de leur cohabitation entre eux et avec un gouvernement issu du « *New Labour* ».

Quels que soient les résultats de l'équipe Blair, le syndicalisme britannique vient de tourner une page de son histoire, la période de gouvernement conservateur pourrait n'avoir été qu'une transition.

Christian DUFOUR

Sources :

Presse britannique.

1. *Cf.* « Royaume-Uni : L'évolution du taux de syndicalisation » *Chronique Internationale* 35, juillet 1995.
2. La notion de syndicalisme d'entreprise n'a guère de sens en Grande-Bretagne. Les groupes de salariés d'un même établissement fonctionnent de façon très autonome ; les établissements d'une même entreprise n'ont souvent aucun contact entre eux. Selon Lionel Fulton, directeur du *Labour Research Department*, l'un des avantages des comités européens est justement de leur permettre un contact plus facile.

Royaume-Uni

Les chiffres du chômage

Le débat sur la comptabilisation du nombre de chômeurs n'est pas nouveau au Royaume-Uni. Il connaît un certain rebondissement dans un contexte de baisse sensible du chômage depuis 1993 [1] ayant bien entendu servi d'argument électoral majeur aux conservateurs, argument au demeurant incontesté par le leader travailliste. La polémique émane du TUC accusant le gouvernement Major de tricher avec les chiffres du chômage [2]. Rappelant les trente-deux changements introduits depuis 1979 dans les règles administratives d'enregistrement des chômeurs, le TUC s'appuie principalement sur le récent rapport d'un centre de recherche indépendant, *The Unemployment Unit*, qui d'une part, produit une estimation chiffrée de l'impact de ces modifications administratives sur le nombre officiel de chômeurs, et d'autre part, propose un calcul alternatif du nombre de personnes en sous-emploi.

Ce rapport pose une série de questions qui renvoient, à travers celle de la mesure, au concept même du chômage, et font en cela écho à un débat récemment ravivé en France par l'association CERC [3] (Connaissance de l'Emploi des Revenus et de Coûts). La notion de « chômeurs » construite au cours du XX^{e} siècle par référence au plein emploi et à la norme de l'emploi stable est rendue plus floue par la diffusion de situations intermédiaires entre l'emploi, l'inactivité et le chômage. Au Royaume-Uni, les formes revêtues par la flexibilité du marché du travail, l'émergence de la précarité et de la pauvreté au sein même de l'emploi impliquent, au moins autant qu'en France, une adaptation de l'instrument de mesure. C'est exactement ce que proposent les chercheurs de *The Unemployment Unit*, dans une démarche étonnamment proche de celle de leurs collègues français.

La comptabilisation officielle du chômage

Il existe deux sources de comptabilisation du chômage au Royaume-Uni :

- Le *claimant count*, prend en compte les allocataires de l'indemnité chômage, enregistrés le second jeudi de chaque mois par les agences locales des services de l'emploi (*Employment service local offices*), soit en données trimestrielles, 1,92 million de personnes à l'automne 1996.

Pour être enregistrées comme chômeurs indemnisés, les personnes doivent se déclarer sans emploi, capables d'exercer un emploi et en avoir activement recherché un au cours de la semaine d'enregistrement. Ce mode de comptage incluait – jusqu'à l'automne dernier – certaines personnes atteintes de maladie donc non immédiatement disponibles. Il exclut les étudiants qui, jusqu'au début des années quatre-vingt-dix, pouvaient néanmoins s'inscrire auprès des agences locales pour chercher un emploi durant la période des congés scolaires. Sont également exclues les per-

1. *Cf.* « Le marché du travail britannique crée-t-il des emplois », *Chronique Internationale* 41, juillet 1996.
2. Le mensuel du TUC, *Labour Research*, a consacré depuis le début de l'année une série d'articles à cette question, dont voici quelques titres significatifs
   - « Quels sont les vrais chiffres du chômage ? » (janvier 1997).
   - « Le mythe du déclin du chômage selon les conservateurs » (mai 1997).
   - « Chômage : le truquage des chiffres » (mai 1997).
3. Il s'agit d'une association créée à l'initiative d'anciens membres du CERC (Centre d'Etudes sur les Revenus et les Coûts) dissous en 1994.

sonnes qui avaient un emploi le jour de l'enregistrement et qui ont fait l'objet, ce même jour, d'une suspension temporaire d'emploi pour départ volontaire ou faute professionnelle.

L'avantage de cette statistique est d'être disponible à la fin de chaque mois. Elle fournit en outre des données locales, permettant des comparaisons infranationales. Mais d'une part, elle est subordonnée aux éventuels changements administratifs introduits dans les conditions d'attribution de l'indemnisation, et d'autre part, elle interdit les comparaisons internationales.

- Les chiffres du chômage produits par l'enquête emploi (*Labour Force Survey*) sont principalement calés sur la définition du BIT (Bureau International du Travail) : ne pas avoir exercé d'emploi rémunéré, ne serait-ce qu'une heure dans la semaine de référence ; être immédiatement disponible ; avoir effectué des recherches actives d'emploi au cours des quatre dernières semaines, ou attendre de commencer un emploi déjà obtenu [1]. L'avantage est bien entendu de pouvoir disposer au plan européen et international d'un système homogène de comptabilisation du chômage. L'enquête portant sur 60 000 ménages est réalisée tous les trimestres depuis 1992. Elle a permis de comptabiliser, en données saisonnières ajustées, 2,23 millions de personnes à l'automne 1996.

Les deux modes de calcul ne prennent donc pas en compte la même population. Il existe d'une part des chômeurs qui ne sont pas indemnisés mais sont néanmoins comptés dans l'enquête du LFS [2]. Symétriquement, certains chômeurs indemnisés ne sont pas chômeurs au sens du BIT. Les graphiques 1-a et 1-b permettent de visualiser ces deux ensembles et leur intersection.

A l'automne 1996, il y a 472 000 chômeurs indemnisés, considérés comme « inactifs » au sens du BIT. Il s'agit de chômeurs n'ayant pas effectué de recherche au cours des quatre dernières semaines ou ne répondant pas aux critères de disponibilité immédiate. Trois quarts sont des hommes et un quart des femmes. Le LFS permet de fournir des indications sur les raisons de l'absence de recherche active d'emploi. Les deux principales sont la longue maladie et le découragement. Certains chômeurs enregistrés par le *claimant count* et censés chercher activement un emploi, se déclarent dans le LFS « découragés par les conditions du marché du travail » et ne sont ainsi pas comptabilisés comme actifs. Bien que le nombre global de chômeurs indemnisés inactifs ait décliné depuis la reprise de 1993 (ils étaient 585 000 au printemps 1993), la proportion de « travailleurs découragés » a, elle, augmenté, notamment parmi les hommes (+12 points).

Par ailleurs, 313 000 chômeurs indemnisés à l'automne 1996 étaient considérés par le LFS « en emploi » pour avoir exercé un emploi rémunéré durant la semaine de référence. Leur nombre est resté à peu près stable depuis 1993. On ne peut les considérer comme des « faux chômeurs » dans la mesure où l'enregistrement administratif des chômeurs par le *claimant count* est compatible avec l'exercice d'un emploi à condition que ce dernier soit à temps partiel et rémunéré en deçà d'un certain seuil, à condition que la personne recherche activement un emploi.

Près de la moitié du nombre de chômeurs au sens du BIT ne peut prétendre à l'indemnisation, ou ne cherche pas à y avoir accès. C'est le cas de chômeurs (notamment de chômeuses) dont le conjoint travaille ou touche lui-même l'indemnité-chômage qui à partir d'une certaine durée de chômage est conditionnée à un examen de ressources familiales. Il s'agit également des jeunes de moins de 18 ans à la recherche d'un emploi et qui n'ont pas droit à l'indemnisation parce qu'ils n'ont pas trouvé de place dans un programme de politique de l'emploi. Sont également inclus dans ce sous-ensemble, les étudiants à la recherche d'un emploi, sous réserve qu'ils répondent aux critères du BIT. Le nombre de ces personnes – pratiquement autant de femmes que d'hommes – a eu tendance à légèrement augmenter depuis la reprise.

Le graphique 2 confrontant les deux modes de comptage sur les douze dernières années fait clairement apparaître la relative proximité des deux courbes. Bien que ne recouvrant pas comme on l'a vu, les mêmes sous-ensembles, les chiffres restent voisins, ce qui invite à considérer avec circonspection la thèse du « truquage » des chiffres. Toutefois, deux remarques s'imposent. D'une part, contrairement aux effets

1. Le *Labour Force Survey* utilise cette définition depuis 1984, ne retenant dans sa première enquête (1983) que le critère moins restrictif de la recherche active d'emploi au cours de la dernière semaine précédant la semaine de référence (au lieu des quatre dernières).
2. Le LFS offre la possibilité de reconstituer, sans appariement avec le fichier du *claimant count* mais avec une certaine marge d'erreur que nous négligeons ici, le nombre de chômeurs indemnisés.

de croisement observés en France, sur la même période, entre les chiffres des DEFM et ceux du BIT, le chiffre du *claimant count* est systématiquement au-dessous de celui du LFS, témoignant ainsi finalement d'une définition plus restrictive du chômage que celle du BIT. D'autre part, l'écart entre les deux chiffres tend à se creuser dans les phases de reprise du cycle d'activité et de décroissance du chômage. Le nombre de chômeurs au sens du LFS est ainsi, à l'automne 1996, de 15,6 % plus élevé que celui du *claimant count* (graphique 1).

Du chômage déclaré au sous-emploi

Le gouvernement a introduit 31 modifications des règles d'accès à l'indemnisation chômage depuis l'accès au pouvoir des conservateurs en 1979. Et même 32, si l'on tient compte de la récente mise en place de l'allocation de recherche d'emploi (*jobseeker's allowance ou JSA*) en novembre 1996. Cette allocation vient se substituer à l'ancienne indemnité (*claimant benefit*), forfaitaire au Royaume-Uni (de l'ordre de 45 livres sterling hebdomadaires), qui détient le taux de remplacement net le plus bas des pays de l'OCDE (légèrement inférieur à 50 % du salaire moyen antérieur). Le *JSA* (47,9 £ au-dessus de 25 ans, 37,90£ pour les moins de 25 ans) n'est versé que sur une période de six mois, contre une année dans le système précédent. Au-delà de six mois, l'octroi d'une indemnisation est conditionnée à un examen des ressources familiales. En outre, le nouveau dispositif est accompagné d'un renforcement sensible des contrôles effectués par le service de l'emploi sur le caractère « effectif et actif » de la recherche d'emploi. Le nouveau système informatisé de saisie du nombre d'allocataires aurait ainsi permis de faire « sauter » 10 000 personnes du chômage entre octobre et novembre derniers. *The Unemployment Unit* estime que la chute du chiffre des « *claimants* » depuis janvier est à 50 % imputable à l'introduction du *JSA*, ce que n'a pas contesté le ministre conservateur de l'Emploi, Eric Forth. Au total, le JSA aurait permis de faire ainsi disparaître statistiquement 150 000 chômeurs entre octobre 1996 et mars 1997.

Un débat tout à fait comparable à celui ouvert récemment par l'association issue de l'ancien CERC, existe au Royaume-Uni sur le point de savoir si, dans un contexte de profonde remise en cause des normes de l'emploi, il n'est pas nécessaire de disposer d'une large batterie d'indicateurs pour apprécier le chômage autrement que dans le cadre étroit dans lequel se retranchent actuellement les statistiques gouvernementales.

Le centre de recherche, *The Unemployment Uni,* fait ainsi remarquer : « *La comptabilisation des indemnisés du chômage est parfaitement appropriée si l'on veut savoir combien il y a d'allocataires du JSA. Mais si l'on veut avoir une idée du sous-emploi dans ce pays, ces chiffres sont d'une bien piètre utilité, pour la raison qu'ils excluent trois groupes de sans emploi :*

- *ceux qui n'ont pu satisfaire aux conditions d'attribution de l'allocation JSA pour cause de recherche qualifiée d'insuffisamment active par le service de l'emploi, ou ceux dont les conditions de ressources les en excluent au-delà des six mois réglementaires ;*
- *les demandeurs d'emploi en recherche active, déjà allocataires du revenu minimum (income support), qui ne peuvent donc prétendre au JSA. Ce qui inclut des parents isolés, des hommes au-dessus de 60 ans et des allocataires des indemnités d'invalidité, ou d'incapacité ;*
- *les chômeurs qui sont temporairement exclus de l'indemnisation, pour avoir quitté volontairement un emploi ou pour raison de mauvaise conduite dans l'em*ploi. Par exemple sur la première moitié de *l'année 1996, 64 700 personnes ont été ainsi suspendues de l'indemnisation chômage. »*

Au cours des trois dernières années, un nouveau groupe a émergé ne pouvant prétendre au JSA : les victimes du contrôle de plus en plus strict de la recherche active d'emploi. Ainsi en avril de l'année dernière 237 500 décisions de sanction ont été prises contre des titulaires de l'indemnité chômage et 80 000 titulaires ont été radiés pour avoir refusé de suivre un des programmes dits de recherche d'emploi mis en place par le service de l'emploi.

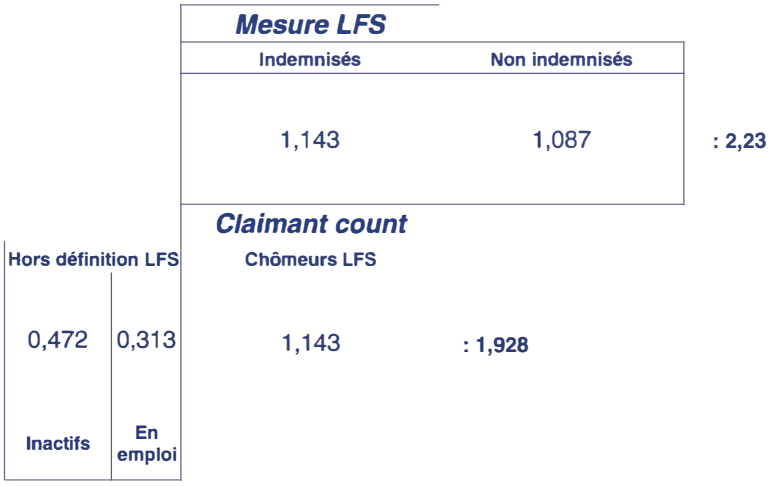
Pour toutes ces raisons, l'association des statisticiens de l'Office Nationale des Statistiques (ONS) s'est déclarée publiquement favorable au fait que le gouvernement s'appuie désormais sur les chiffres issus du LFS, plutôt que sur ceux du claimant count, qualifiés de « moins en moins fiables ». Mais cette requête n'a pas été prise en compte par le gouvernement conservateur.

The Unemployment Unit propose alors la construction d'un nouvel indicateur reposant sur une notion beaucoup plus extensive que l'actuelle définition du chômage. Partant du chiffre fourni par le *Labour Force Survey* (soit 2,23 millions en automne dernier), il conviendrait d'y ajouter

Graphique 1-a

COMPARAISON DES DEUX METHODES DE COMPTAGE DU CHÔMAGE AU ROYAUME-UNI

Automne 1996 – En millions

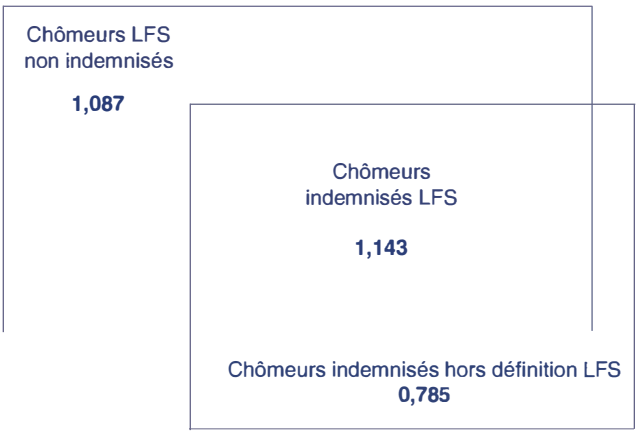


Source : Labour Market Trends

Graphique 1-b

COMPARAISON DES DEUX METHODES DE COMPTAGE DU CHÔMAGE AU ROYAUME-UNI

Automne 1996 – En millions



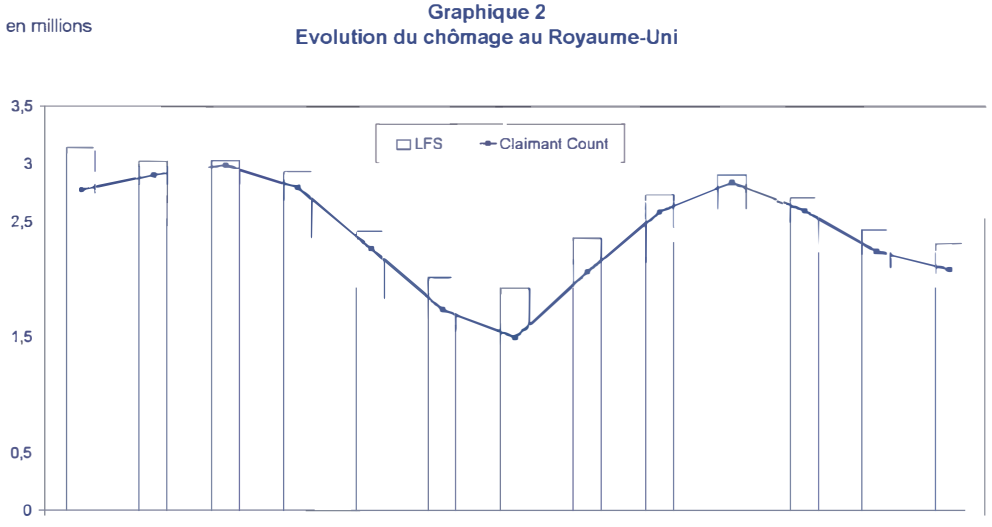
- les 472 000 chômeurs indemnisés qui ne correspondent pas aux critères du BIT de disponibilité immédiate ou de recherche active d'emploi sur la période de référence ;
- les 313 000 chômeurs indemnisés qui ont un emploi, probablement à temps partiel, non comptabilisés comme chômeurs par le LFS.
- Le LFS permet également de comptabiliser le nombre de personnes désirant un emploi sans pour autant répondre à la définition canonique du BIT. En particulier les chômeurs découragés non indemnisés (femmes et personnes âgées), soit 1,5 million de personnes n'ayant pas effectué de recherche active ou n'étant pas disponibles dans la semaine de référence.
- Le LFS classe 230 000 personnes qui sont dans des programmes de la politique active de l'emploi, comptabilisées dans la population active en emploi, bien qu'il n'y ait pas nécessairement de contrat de travail.
- Sont par ailleurs recensés dans le LFS l'ensemble des salarié(e)s à temps partiel travaillant un nombre d'heures inférieur à ce qu'ils (elles) souhaiteraient. Sur l'ensemble des 6,4 millions de salariés à temps partiel, 14 % sont en même temps étudiants, 72 % souhaitent un emploi à temps partiel, 782 000 soit les 14 % restants, souhaiteraient un emploi à temps plein Ce qui représenterait 481 000 équivalent temps plein

La réunion de ces sous-ensembles constitue un spectre de personnes au chômage dans une acception large, allant de celles immédiatement disponibles à celles qui combinent prestations sociales et temps partiel pour « s'en sortir », en passant par celles qui, découragées, finissent par s'éloigner du marché du travail. Les chercheurs de *The Unemployment Unit* définissent ainsi « la force de travail potentielle », qui représente au total à peu près 5,5 millions soit plus d'un sixième de la population active.

Une étude publiée dans *Labour Market Trends* de décembre 1996 confirme qu'une partie de la baisse observée du chômage serait le fait d'un retrait involontaire du marché du travail. Elle montre qu'une des raisons principales de ce retrait est le caractère de plus en plus contraignant des conditions d'accès à l'indemnisation du chômage. De plus en plus de personnes se décrivent elles-mêmes comme en maladie longue durée (leur nombre a doublé entre 1992 et 1996). Celles dont l'état de santé affecte les capacités de recherche d'emploi et qui étaient antérieurement comptabilisées dans le chômage ne le sont plus et sont maintenant classées parmi les titulaires de l'allocation maladie (*sickness benefit*) récemment remplacée par l'allocation invalidité (*incapacity benefit*).

Les personnes titulaires de l'*incapacity benefit* depuis plus d'un an devront être soumises à des tests médicaux au cours desquels elles auront à prouver que non seulement elles ne sont plus aptes à occuper leur ancien emploi, mais qu'elles ne sont aptes à aucun emploi.

Graphique 2
Evolution du chômage au Royaume-Uni



On ne peut donc sous-estimer le fait qu'une partie de la baisse du chômage officiel soit imputable aux changements administratifs d'enregistrement et de classification des personnes en difficulté économique, qui pèsent sur le comportement même de ces personnes vis à vis de l'activité. Peut-être signalerait-on ici une différence de nature entre les « privés d'emploi » que les chercheurs de l'association CERC proposent de comptabiliser et la « force de travail potentielle » définie par *The Unemployment Unit* [1] : dans le cas français, les « privés d'emploi » non comptabilisés par la statistique officielle du chômage resteraient dans les filets de la politique de l'emploi, passive (dispenses de recherche d'emploi, préretraites, RMI) ou dite active (formation et conversion, CES). Dans le cas britannique, une partie importante de la catégorie proposée (deux cinquièmes) serait constituée par les « découragés du marché du travail » (indemnisés ou non) hors dispositifs de la politique de l'emploi. Ces derniers « tombent » alors à différents titres dans les filets de la politique sociale. Ne serait-ce pas là une des contreparties de la flexibilisation du marché du travail, conduisant à sérieusement relativiser l'objectif de mobilisation des demandeurs d'emploi affiché par les services de l'emploi ?

Florence LEFRESNE

Bibliographie

C. Woolford and J. Denman, « Measures of Unemployment: the Claimant Count and the LFS Compared », *Labour Market Trends*, Oct 1993.

« The Monthly Claimant Unemployment Count: Change and Consistency », *Labour Market Trends*, Nov 1995.

J. Denman and P. McDonald, « Unemployment Statistics from 1881 to the Present Day », *Labour Market Trends*, Jan 1996.

Chiffrer le chômage, Les dossiers de CERC-Association, février 1997.

1. Pour proches que soient les deux démarches, elles ne recouvrent pas pour autant les mêmes sous-ensembles. Ainsi, par exemple, *The Unemployment Unit* intègre dans ses calculs le temps partiel subi, qui n'est pas pris en compte en tant que tel dans les « privés d'emploi » de l'association CERC. Cette dernière propose de retenir dans cette catégorie les chômeurs inscrits, les dispensés de recherche d'emploi, les chômeurs en formation et conversion, les personnes en CES et les préretraités (soit environ cinq millions de personnes). Il ne demeure pas moins intéressant de confronter les deux démarches en ce qu'elles permettent de repérer des formes différenciées de gestion du sous-emploi et du chômage dans les deux pays.

Allemagne

Mobilisation des mineurs et autres batailles pour défendre l'emploi

Le mois de mars 1997 a vu éclater des mobilisations ouvrières importantes dont l'objectif était de détourner la menace des licenciements de certaines professions malmenées par les crises sectorielles et les logiques de globalisation. Après les mineurs de la Ruhr et de la Sarre en révolte contre la réduction programmée des subventions gouvernementales, c'était aux travailleurs du bâtiment de réclamer à grand renfort de manifestations et autres journées nationales d'action une meilleure protection contre le chômage saisonnier. Ils étaient eux-mêmes suivis par les sidérurgistes des sociétés Krupp et Thyssen qui, s'insurgeant contre un projet de rachat du second par le premier groupe, se mettaient en grève jusqu'à ce que la menace des licenciements économiques soit évacuée.

Ces mobilisations avaient en commun d'être l'œuvre de communautés de salariés à l'identité professionnelle encore très marquée et d'ailleurs fortement syndiquées. Encadrés par leurs organisations syndicales, ces salariés en lutte développaient aussi une forte combativité spontanée. Ils pouvaient être relativement sûrs d'avoir l'opinion publique de leur côté et de mettre quelque peu dans l'embarras les pouvoirs publics, invités à la fois à honorer moralement la contribution historique des secteurs concernés à la santé économique du pays, et à consentir à des contributions financières lourdes.

Entièrement défensives, ces batailles ont abouti à des compromis largement favorables aux revendications des manifestants. Certains observateurs devaient noter le côté corporatiste des mobilisations ; ils incriminaient alors des intérêts catégoriels derrière des batailles jugées d'arrière-garde (mineurs et dans une certaine mesure aussi sidérurgistes...), qui l'emportaient sur le bon sens (la contrainte) économique. Ils soulignaient aussi le décalage entre la capacité de riposte de ces communautés socialement encore très visibles et celle, plus ou moins inexistante, des centaines de milliers de salariés licenciés « dans l'ombre » un peu partout dans la République. Les réseaux de solidarité qui se sont manifestés à ces occasions sur la scène publique (particulièrement denses dans le cas des mineurs) ont toutefois aussi mis en lumière une autre donne sociale. Ces mobilisations collectives semblaient indiquer que les identités professionnelles, là où elles persistent, continuent d'être investies en Allemagne d'une « prégnance sociétale » certaine. De sorte qu'elles continuent de faire écran et de constituer une pièce d'importance dans des arbitrages de restructuration.

Les mineurs en révolte, les régions solidaires

Dans la Ruhr, à la mi-février, plus de 200 000 personnes répondent à l'appel du syndicat des mineurs IGBE, et prennent place dans une longue chaîne humaine, appelée « ruban de la solidarité ». L'objectif est de rendre visible le soutien d'une région entière à « son » secteur des mines menacé. Il s'agit d'obtenir du gouvernement de Bonn l'engagement ferme d'un maintien des subventions aux mines jusqu'en 2005. La chaîne de solidarité s'étend sur 93 kilomètres. Les observateurs y notent la présence du gouvernement (social-démocrate) de la Rhénanie du Nord-Westphalie au grand complet ou presque, celle des bourgmestres des grandes villes, de représentants des partis de l'opposition régionale, CDU et FDP, qui de leur côté se prononcent en faveur d'un secteur du charbon « qui vit ». Au bord des routes se côtoient archevêques catholiques et dignitaires protestants, des classes entières d'écoliers qui font l'école buissonnière en ce jour de classe, des associations de tous horizons et spécialités - pompiers, associations sportives et autres *Musikvereine* -, des footballeurs dont certains célèbres de Borussia Dortmund et de Schalke 04...

L'appel, dans l'immédiat, n'est pas entendu. Début mars, la coalition chrétienne-démocrate et libérale annonce la réduction des subventions de plus de 9 milliards de marks par an (30,6 milliards de francs français) à 3,8 milliards d'ici 2005. En y ajoutant les aides

régionales révisées à la hausse dans le plan gouvernemental, les mines de la Ruhr et de la Sarre ne bénéficieraient alors plus que de 5,3 milliards de marks, contre 10 milliards actuellement.

La réaction des syndicats, mais aussi des hommes politiques des deux régions concernées est immédiate. En Rhénanie du Nord-Westphalie, on estime que l'application du projet induirait la perte de 50 000 emplois de mineurs (sur 85 000), dont 36 000 avant la fin du siècle. Sept des dix-huit puits de charbons devraient être fermés rapidement. Deux des trois houillères encore exploitées dans la Sarre semblent elles aussi menacées, et avec elles 10 000 emplois (directs et indirects) par puits fermé. Les mineurs investissent des églises (où parfois des « messes cuméniques » réunissent des milliers de personnes) et commencent à bloquer routes et autoroutes. Ils participent aux manifestations de masse et expriment leur colère dans des assemblées d'entreprise. Quelques mairies sont occupées. Dans nombre de puits, le travail s'arrête. Alors que le gouvernement annonce la fermeté, les mineurs organisent une marche sur Bonn et encerclent le quartier gouvernemental. On craint des « débordements » et le syndicat IGBE appelle à la modération. De son côté, le parti social-démocrate (au pouvoir dans les régions minières mais dans l'opposition au niveau national) suspend sa participation aux travaux sur la réforme fiscale et celle des retraites.

Débat économique et débat social sont menés en parallèle. D'un côté sont soulignés le caractère artificiel et le coût exorbitant du maintien en vie d'un secteur qui se meurt. Face à l'offre mondiale, la houillère allemande a depuis longtemps cessé d'être compétitive [1] ; les emplois sont lourdement subventionnés. Des suppressions d'emplois sévères sont d'ailleurs une réalité déjà ancienne [2], même si elles ont été moins brutales qu'en Grande-Bretagne durant la dernière décennie. Les syndicats et le monde politique se voient reprocher de reculer devant des arbitrages impopulaires mais nécessaires et de retarder de la sorte restructuration et diversification industrielles. De l'autre côté sont additionnés les arguments plaidant pour la préservation d'un secteur certes redimensionné, mais dynamique et viable. Ce sont parfois les mêmes observateurs et acteurs qui rappellent la contribution essentielle du secteur de la mine à la reconstruction du pays après la guerre, ainsi que son rôle emblématique, intimement lié à la renommée des villes et régions qui ont fait l'histoire industrielle de l'Allemagne. Les employeurs des mines soulignent le coût économique des fermetures de puits, d'autant plus élevé qu'elles se font brutalement. Une fois fermés, les puits ne peuvent être remis en marche sauf à y consacrer des financements disproportionnés. Or les sites allemands sont souvent très modernes, équipés d'installations techniques extrêmement sophistiquées ; ils emploient une main-d'œuvre qualifiée et jeune (le mineur moyen a 35 ans en 1997).

Face à la mobilisation sans faille, des négociations se mettent en place et un compromis est trouvé à la mi-mars. Le gouvernement de Bonn révise à la hausse ses promesses de subventions. Celles-ci seront progressivement réduites de 9 milliards en 1997 à 5,5 milliards en 2005. La réduction se fera de façon moins rapidement dégressive qu'initialement prévu. De son côté, le land de Nordrhein-Westfalen devra accorder des aides supplémentaires au secteur (qui sont épargnées à son homologue sarrois, économiquement trop faible). Le groupe Ruhrkohle AG, après fusion avec la société sarroise sœur, devra soutenir lui aussi le secteur à partir de bénéfices réalisés dans ses entreprises non minières. Le compromis est accueilli favorablement par le syndicat et par les mineurs. S'il doit entraîner sans doute la fermeture de sept voire huit puits encore actifs (dont un par an d'ici l'an 2000), et la suppression de 48 000 emplois sur 90 000, il n'induira pas de licenciements économiques. 30 000 tonnes de charbon seront encore extraites des sols allemands en 2005 ce qui préservera, selon le président du syndicat des mineurs, un « secteur minier encore digne de ce nom ». Dont le sort après cette date, toutefois, reste incertain...

Les travailleurs du bâtiment contre les licenciements d'hiver

La mobilisation des travailleurs du bâtiment a atteint son point culminant lors d'une semaine d'action nationale à Berlin autour de la mi-mars. L'association patronale et le syndicat du bâtiment (IG BAU) étaient à ce moment engagés dans de difficiles négociations salariales dans une branche durement frappée par la crise. Les chiffres record du chômage ont poussé sur l'avant de la scène la question de la défense de l'em

1. Le charbon extrait en Allemagne coûte en moyenne 280 marks la tonne, contre 80 sur le marché mondial.
2. En 1957, le secteur employait encore 400 000 mineurs, contre 150 000 environ en 1970, et 90 000 aujourd'hui.

ploi. 400 000 chômeurs étaient enregistrés au début de l'année dans ce secteur employant en tout 1,3 million de salariés. On s'attendait à l'aggravation de la situation. Un nouveau chômeur sur dix est, selon les estimations, un travailleur du bâtiment.

Le syndicat du bâtiment avait certes obtenu en automne dernier l'introduction d'un salaire minimum susceptible de freiner l'afflux de salariés étrangers aux salaires très peu élevés. Depuis janvier, travailleurs allemands et étrangers doivent (en principe) être payés au minimum 17 marks l'heure (58 francs français) dans les anciens, et 15,64 marks l'heure dans les nouveaux länder de l'Allemagne. La disposition qui bénéficie d'une mesure d'extension par le ministère du Travail expirera en août 1997. Le syndicat, mais aussi les agents du ministère voient dans cette limitation de durée l'une des raisons pour lesquelles la nouvelle norme semble, pour l'instant, subir de très nombreuses transgressions...

A côté de la concurrence exercée par les bas salaires, voire le travail au noir, l'emploi dans le bâtiment subit aussi les contrecoups de la suppression de « l'indemnité de mauvais temps » par le gouvernement en 1995. Certes, une convention collective avait théoriquement remplacé fin 1995 l'indemnité publique, qui devait assurer aux ouvriers une rémunération « de compensation » pendant les jours froids de l'hiver. Du fait d'un coût élevé pour les employeurs, ces derniers l'ont peu appliquée. Ils ne nient pas avoir préféré à la place le licenciement temporaire (avec garantie tacite de réembauche au printemps). Or la loi déclare illégal le licenciement pour des raisons de mauvais temps et refuse aux salariés qui y consentent l'allocation chômage pendant une durée de 12 semaines.

Le chômage massif et le dumping salarial étaient les thèmes principaux de la semaine d'action rythmée par des veilles, manifestations, et autres allocutions publiques autour du futur quartier gouvernemental berlinois. Le syndicat veillait de son mieux à ce que la dénonciation du dumping social ne dérape pas vers l'expression xénophobe.

Les manifestations du mécontentement social dans le secteur du bâtiment ne devaient laisser indifférents ni le gouvernement, ni l'association patronale. Le gouvernement annonçait un plan d'investissements et de construction de logements à hauteur de 25 millions de marks. Les employeurs étaient prêts à écouter plus attentivement les demandes syndicales de garantie de l'emploi permanent. Jusqu'ici les concessions salariales et la flexibilisation des horaires via l'annualisation du temps de travail avaient été préconisées comme les seuls remèdes de crise possibles. A la mi-avril, syndicat et association patronale ont signé une déclaration commune qui à la fois consacre la flexibilisation des horaires et met les ouvriers du bâtiment à l'abri du travail saisonnier [1]. Ces derniers se voient garantir des salaires mensuels fixes (correspondant à 174 heures tarifaires d'avril à octobre et à 162 heures pendant l'hiver). En contrepartie, ils compenseront jusqu'à 50 heures non travaillées pour des raisons saisonnières par les heures supplémentaires effectuées pendant d'autres périodes, accumulées sur un compte épargne-temps. Un fonds alimenté par des cotisations patronales complétera la contribution des salariés dès que le travail non effectué dépassera 50 heures ; à partir de la 121e heure (et non de la 151e comme maintenant) l'indemnité sera prise en charge par l'Office fédéral du travail. Pour cette dernière institution, le prix du compromis ne s'alourdit qu'en apparence. Les économies théoriques dues à la suppression en 1995 de l'indemnité publique de « mauvais temps » avaient en effet été largement dépassées par les indemnités versées aux chômeurs saisonniers.

Une offre d'achat, un calcul de banquiers et une grève

L'arrêt de travail et de grands rassemblements spontanés ont été la réponse quasiment viscérale des sidérurgistes de la Ruhr au projet de rachat inamical du groupe Thyssen par le konzern Krupp-Hoesch, rendu public à la mi-mars. Le projet a fait grand bruit puisqu'il s'agissait du rachat du plus grand de la branche (avec un chiffre d'affaires de 38 milliards de marks) par le plus petit (24 milliards de CA), économiquement en moins bonne santé. Le projet a été retiré quelques jours seulement après son annonce. Fort

1. Les négociations sur les salaires devaient, elles, se terminer à la mi-mai au moment même où la première grève de la branche depuis de longues années semblait imminente. Le point de litige principal concernait les indemnités maladie. Les salariés réclamaient le maintien intégral du salaire en cas de maladie, alors que les employeurs souhaitaient le réduire à 80 % comme le permet désormais la loi. Le compromis négocié prévoit le versement réduit du salaire pendant trois jours et intégral à partir du quatrième jour de maladie et, en échange, des réductions des primes de congés payés et de Noël. Sur la question de l'indemnité maladie, le syndicat du bâtiment a ainsi obtenu de ne pas être déconnecté de la tendance générale qui s'est imposée dans les autres branches. *Cf.* « Indemnité maladie : un compromis allemand », *Chronique Internationale*, 44, janvier 1997..

d'une certaine cohérence économique et de l'appui de plusieurs banques, il aurait, une fois mis en application, produit des conséquences désastreuses sur l'emploi. Raison suffisante pour le ministre-président du land concerné, la Rhénanie du Nord-Westphalie, pour proposer aux dirigeants des deux entreprises l'ouverture rapide d'un dialogue sur la création d'une société sidérurgique commune.

Les estimations syndicales étaient en effet peu contestées, qui chiffraient à 30 000 le nombre des emplois sacrifiés à terme par le rachat. A l'heure actuelle, les deux groupes emploient ensemble quelque 190 000 salariés (dont 25 000 seulement dans les entreprises sidérurgiques). Les représentants élus dans les établissements et entreprises alertaient l'opinion publique sur le risque d'éclatement et de vente au détail de certains morceaux des deux empires.

L'IG Metall a accueilli favorablement l'initiative du gouvernement régional. La création d'une grande société sidérurgique a l'avantage, pour le syndicat, de s'attaquer aux problèmes de la sidérurgie sans entraîner d'autres entreprises dans une restructuration jugée inévitable et qui nécessairement s'accompagnera d'une réduction des effectifs. La mobilisation salariale dès lors se déplaçait pour répondre aux nouveaux enjeux. Lors d'un grand meeting, 6 000 salariés de Krupp et Thyssen réunis à Dortmund (siège de Krupp-Hoesch) réclamaient un droit de participation aux négociations en préparation. Il s'agissait d'empêcher que la création d'un groupe sidérurgique se solde par des licenciements de masse. Salariés, élus et syndicalistes critiquaient de façon acerbe l'attitude des banques dont certaines (notamment la Deutsche Bank) avaient activement appuyé le projet de rachat alors même que leurs représentants siégeaient dans le conseil de surveillance de Thyssen. Une marche dans la métropole des banques, Francfort, était organisée par le syndicat IG Metall. 30 000 manifestants y participaient le 25 mars. « Impressionnés mais pas intimidés » par les imposantes tours de verre (selon le président du conseil de groupe de Thyssen, lui-même salarié et syndicaliste), les sidérurgistes invitaient à venir « chez nous dans la Ruhr » la direction de la Deutsche Bank qu'ils avaient refusé au préalable de rencontrer dans ses propres lieux. (L'invitation semble avoir été acceptée).

Plus de la moitié des salariés du groupe Krupp Hoesch ont ensuite entamé une grève illimitée. Il s'agissait de peser sur les négociations concernant la création d'une société sidérurgique unique, et d'obtenir un engagement ferme de préservation des sites et de non recours aux licenciements économiques. Un mémorandum signé par les directions des deux groupes fin mars donnait pour l'essentiel gain de cause aux grévistes. La future société au sujet de laquelle un accord de principe était conclu sera dominée par Thyssen qui détiendra 60 % des parts. 7 900 emplois disparaîtront (sur 25 000 actuellement), parmi lesquels 3 900 dont la suppression avait déjà été décidée au sein de chacun des deux groupes. Les deux sociétés qui entendent étaler le processus d'allégement des effectifs sur quatre ans, renoncent formellement au recours aux licenciements économiques...

Adelheid HEGE

Sources :

Frankfurter Allgemeine Zeitung, Handelsblatt.

Espagne

Les partenaires sociaux s'imposent une nouvelle forme de flexibilité

Au terme de vives négociations qui auront duré près d'une année, les confédérations patronales (CEOE et CEPYME) et les deux principales centrales syndicales (UGT et CCOO) sont parvenues le 28 avril 1997 à la conclusion d'un accord qui prévoit un vaste plan de réforme du marché du travail. Le fonctionnement actuel du marché du travail espagnol, lié pour partie aux conséquences des réformes adoptées antérieurement, a abouti à une très nette dégradation de la situation de l'emploi. C'est la raison pour laquelle patronat et syndicats ont décidé, par le biais de la négociation, de procéder à une réforme du marché du travail pour inverser la tendance, pour le moins alarmante, à la précarité de l'emploi. Il faut en effet savoir que sur les 9,5 millions de salariés occupés un peu plus de 3 millions sont titulaires d'un contrat de travail temporaire. L'objectif des signataires est clair : obtenir une plus grande flexibilité dans les conditions de licenciement des salariés à emploi stable en échange d'une utilisation plus limitée des contrats précaires pour favoriser l'embauche de salariés permanents.

Les arguments mis en avant au cours de ces négociations traduisent un certain glissement dans les positions antérieurement défendues par le patronat et les syndicats. Les organisations patronales, en guise de message adressé à leur base, ont souligné les dangers encourus du fait d'une généralisation de la précarité. Facteur de dévalorisation du capital humain pour l'entreprise, les contrats temporaires ont en outre souvent été présentés comme un frein à la consommation des ménages du fait de la faiblesse des salaires versés. Les syndicats se sont, quant à eux, ralliés à l'idée selon laquelle la réglementation qui encadre actuellement le licenciement économique pouvait faire obstacle à la création d'emplois stables. Ce rapprochement explique les termes du compromis contenus dans l'accord, qualifié « d'extraordinaire » par le ministre du Travail.

On ne peut en comprendre les enjeux qu'en les resituant dans l'évolution des relations professionnelles ainsi que dans le contexte du fonctionnement du marché du travail.

Un cours nouveau des relations professionnelles ?

L'accord sur la réforme du marché du travail est le cinquième accord national interprofessionnel signé par les organisations syndicales et patronales depuis le début de l'année 1996. Le premier à inaugurer ce renouveau de la négociation collective au plus haut niveau a été l'accord sur la médiation dans les conflits collectifs du travail, signé le 25 janvier 1996, après environ un an de négociations. Cet accord met en place une procédure de médiation des conflits du travail afin d'éviter le plus possible le recours à la grève ou à une résolution judiciaire. A la rentrée 1996, deux autres accords ont été conclus : l'un sur la santé au travail et l'autre sur l'emploi rural. Enfin, à la fin du mois de décembre, l'accord de 1992 sur la formation professionnelle a été renouvelé [1]. Si l'on ajoute l'accord sur les retraites, qui n'a pas été signé par le patronat mais seulement par les organisations syndicales et le gouvernement, on assiste bien au retour de la négociation centralisée.

Cette négociation centralisée présente la particularité d'être en fait tripartite, c'est-à-dire avec la participation de l'Etat. Dans le cas de la formation professionnelle, on a même eu deux accords : un accord national entre interlocuteurs sociaux et un accord tripartite signé aussi par le ministre du Travail. Cette « signature » de l'Etat repose sur la nécessité, souvent attachée au contenu de ces accords, de réfor-

1. L'accord confirme le dispositif de gestion paritaire d'une partie de la formation continue des salariés, mis en place en 1992. Les organisations patronales et syndicales gèrent, depuis, une partie des ressources que la Sécurité sociale tire des contributions patronales et salariales pour la formation continue. Il faut cependant noter que l'accord de 1996 retire la gestion des fonds au FORCEM (la commission paritaire de gestion de la formation continue) pour la donner à l'INEM. Les décisions d'actions de formation restent paritaires. La raison avancée est, explicitement, d'éviter toute suspicion à l'encontre des organisations patronales et syndicales quant à l'utilisation de ces masses financières.

mer la législation en vigueur si l'on veut les rendre applicables. Il en va ainsi de l'accord sur la médiation dans les conflits collectifs. Mais, elle correspond aussi à une spécificité des relations sociales espagnoles qui sont traversées, depuis la transition démocratique, par la recherche d'un pacte social [1].

L'Espagne a en effet connu, dans les premières années de l'après-franquisme, une phase de concertation sociale pendant laquelle de nombreux accords ont vu le jour. De 1977 à 1984, de nombreux accords interprofessionnels vont instrumentaliser aux niveaux économique et social la libéralisation politique que connaît le pays. L'enjeu est de trouver un consensus entre modération salariale et flexibilisation du marché du travail d'une part et développement de la protection sociale et élaboration d'un droit syndical et de la représentation des salariés d'autre part. Mais, la conclusion des ces accords macro-sociaux n'empêche pas le maintien d'un fort niveau de conflictualité qui s'explique, en partie, par le fait que les CCOO n'ont pas signé la plupart de ces accords.

Tirant les leçons de l'échec de la stratégie de concertation sociale en matière de lutte contre le chômage, les organisations syndicales entament, à partir de 1988, une période d'opposition ouverte et de mobilisation contre la politique économique du gouvernement. L'UGT surtout connaît une évolution assez radicale en prenant ses distances avec le PSOE. La grève générale massive du 14 décembre 1988 contre le plan pour l'emploi des jeunes, organisée par les deux centrales syndicales et qui fait reculer le gouvernement, symbolise l'ouverture de cette nouvelle période. Au cours de l'année 1993, Felipe Gonzàlez tente, sans grand succès, de relancer le dialogue social sur la flexibilité du marché du travail. Dans le premier semestre 1994, le gouvernement fera voter une série de lois révisant profondément le fonctionnement du marché du travail et le système de négociation collective. La flexibilité est imposée sans contrepartie.

Pourtant, dès le milieu de l'année 1994, les organisations syndicales prennent acte de leur incapacité à s'opposer à la réforme du marché du travail et abandonnent leur stratégie d'affrontement centralisé et politique. La perspective, de plus en plus certaine, de la victoire de la droite n'est pas pour rien dans leur volonté de retrouver une liberté de négociation. La nouvelle impulsion que connaît la négociation collective résulte de la volonté des organisations syndicales *« d'abandonner un syndicalisme de confrontation et de parier sur un modèle de relations du travail basé sur la négociation et le dialogue »* [2].

Ce tournant est facilité par la nouvelle orientation des CCOO [3]. Lors de son dernier congrès, qui s'est tenu en janvier 1996, l'organisation a adopté une conception du syndicalisme plus pragmatique afin de pallier les effets de la dérégulation au travers de la concertation avec le patronat. *« Il s'agit d'un autre syndicalisme qui cherche par dessus tout la régulation contractuelle et qui n'attend pas de l'Etat ou du pouvoir politique qu'il résolve tous les problèmes »* [4]. Les CCOO et l'UGT privilégient toutes deux la relance de la négociation collective avec le patronat. Cette volonté est très clairement exprimée dans le préambule de l'accord sur la médiation dans les conflits collectifs du travail qui donne comme objectifs aux dispositifs de *« développer des relations du travail propices à une plus grande autonomie des parties, pousser le patronat et les syndicats à s'impliquer dans la gestion et la résolution des problèmes et favoriser des voies de dialogue pour résoudre les conflits »*. La négociation se déroule désormais autour de thèmes spécifiques où les acteurs cherchent un accord acceptable par tous. L'accord sur la stabilité de l'emploi se situe dans cette optique : résoudre le problème posé par la dualité du marché du travail espagnol.

Un accord pour mettre un terme à la banalisation des emplois temporaires

Bien que l'Espagne affiche de relativement bonnes performances macro-économiques, près du quart de la population active est actuellement au chômage (22 %). Cette crise de l'emploi affecte plus durement certaines catégories sociales. Ainsi 30 % des femmes et plus de 40 % des jeunes de moins de 30 ans sont aujourd'hui privés d'emplois. L'autre phénomène tout aussi inquiétant est l'importance du chômage de longue durée. 37,6 % des demandeurs d'emplois ins-

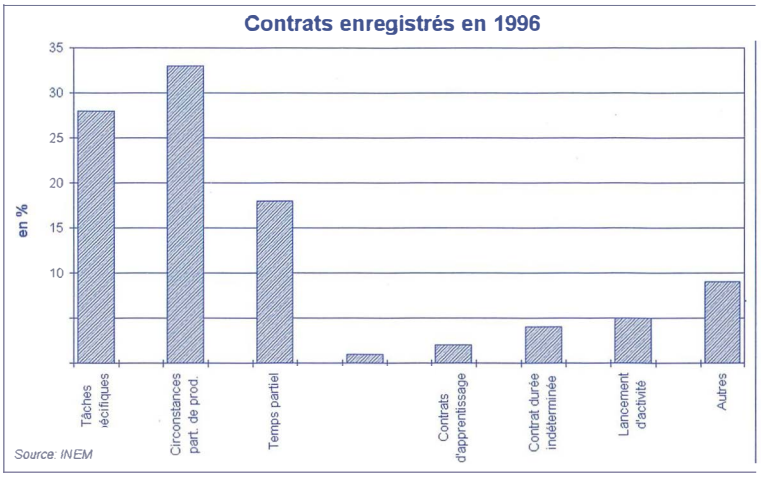
1. *Cf.* C. Vincent, « Espagne : Pactes sociaux, concertation sociale en panne ? », *Chronique Internationale*, numéro spécial : *Les pactes sociaux*, septembre 1994.
2. Déclaration d'un responsable de l'UGT à l'occasion de la signature de l'accord sur la médiation dans les conflits collectifs du travail.
3. *Cf.* C. Vincent, « Espagne : Le 6e congrès des Commissions ouvrières », *Chronique Internationale*, 39, mars 1996, pp. 18-21.
4. Propos de Julián Ariza, responsable du secteur des études des CCOO.

crits à l'INEM le sont depuis plus de deux ans et 19,3 % ont entre une à deux années de chômage. Ces résultats pourraient paraître, à première vue, paradoxaux : en effet, l'économie espagnole a crée en 1996 350 000 emplois, soit une croissance de l'emploi de l'ordre de 3 %. Mais, ces créations correspondent, en réalité, à l'explosion des nouvelles modalités d'emploi. En 1996, 96 % des huit millions de contrats enregistrés par l'INEM étaient des contrats temporaires contre seulement 4 % d'offres satisfaites sur un contrat à durée indéterminée. Mais le plus préoccupant, est la faible durée de ces contrats temporaires : parmi ceux-ci, 67 % fixent une durée de travail inférieure à 3 mois. Cette forte rotation de la main-d'œuvre explique qu'en 1996, 78 % des inscriptions à l'INEM aient eu pour origine une fin de CDD contre seulement 11 % d'inscrits suite à un licenciement.

La tendance à l'œuvre, si elle se poursuivait, ferait du contrat temporaire la principale modalité de recrutement des entreprises aux dépens du contrat à durée indéterminée qui deviendrait une quasi exception. Pour l'heure, le contrat à durée indéterminée reste encore la forme d'emploi dominante même si déjà 35 % de salariés occupent un emploi atypique.

L'existence juridique du contrat à durée déterminée est relativement récente en Espagne et date de 1984. Par la suite, les pouvoirs publics ont largement contribué à promouvoir cette forme d'emploi notamment en 1994 avec la réforme du marché du travail. Cette réforme a marqué un tournant dans l'évolution des politiques d'emploi. L'INEM a perdu son monopole de placement au profit des agences de travail temporaire qui ont obtenu leur reconnaissance juridique. Par ailleurs, la loi de 1994 a donné aux entreprises la possibilité de créer leur propre agence de travail temporaire.

Aujourd'hui, l'Espagne ne compte pas moins de 18 formes de contrats temporaires. A eux seuls, le contrat pour « des tâches ou services spécifiques » et le contrat « occasionnel dû à des circonstances particulières de production » ont représenté, en 1996, 60 % des contrats enregistrés par l'INEM. L'utilisation du temps partiel constitue également une modalité importante d'insertion professionnelle (18 % des contrats signés en 1996). Les publics concernés par ces emplois atypiques sont fréquemment des femmes et des jeunes. Pour ces derniers, il existe aussi deux contrats de formation en alternance à durée limitée : le contrat d'apprentissage et le contrat « pratique ». Toutefois, ces deux modalités d'insertion sur le marché du travail ne représentent qu'à peine 3 % des contrats enregistrés, les entreprises qui recrutent des jeunes préférant généralement utiliser les autres formes de contrat temporaire où il n'y a pas d'obligation de formation.



Cette course à la flexibilité, dans laquelle se sont engagées les entreprises ces dernières années, avec toute l'ardeur du néophyte, n'a toutefois pas permis d'infléchir la courbe du chômage. Bien au contraire, les catégories de publics concernées par cette prolifération de contrats précaires sont également celles qui sont le plus souvent au chômage.

Cette utilisation massive d'emplois atypiques est supposée contourner la forte protection juridique dont bénéficient les titulaires d'un CDI en cas de licenciement. Dans beaucoup de situations, le licenciement économique d'un salarié permanent entraîne le versement d'une indemnité de 45 jours de salaire par année d'ancienneté [1]. Paradoxalement, la réforme de 1994 n'a pas modifié le régime indemnitaire des licenciements. Le choix fait à l'époque a consisté à *« ne pas toucher aux acquis des travailleurs à emploi stable tout en incitant au développement d'emplois précaires à droits allégés*

1. L'indemnité légale de licenciement est de 20 jours de salaire par année d'ancienneté. Si le licenciement est jugé abusif, le montant des indemnités est porté à 45 jours. Dans la pratique les tribunaux du travail estiment fréquemment que les licenciements sont abusifs.

plus qu'assouplir le fonctionnement du marché du travail, il s'est agi de faire du deuxième marché du travail le marché dominant de demain » [1]. L'accord qui vient d'être signé par les partenaires sociaux vise, d'une certaine façon, à inverser l'ordre de ces priorités.

Les points clefs de l'accord interprofessionnel sur la stabilité de l'emploi

■ *Inciter à la création d'emplois permanents en faveur de publics spécifiques*

C'est sans doute une des mesures les plus importantes puisqu'elle vise à lutter contre une précarisation du marché du travail fortement concentrée sur certains groupes sociaux. Un nouveau contrat de travail à durée indéterminée est ainsi créé en faveur des jeunes de moins de 30 ans, des chômeurs de longue durée (plus d'un an d'ancienneté de chômage), des salariés âges de plus de 45 ans, des travailleurs handicapés et des salariés actuellement sous contrat temporaires (CDD, intérim, formation). En contrepartie de l'embauche de ce public cible, les entreprises bénéficieront, en cas de rupture du contrat de travail, d'une réduction du coût du licenciement fixée à 33 jours d'indemnisation par année de travail au lieu des 45 jours accordés par les tribunaux du travail quand ils jugent un licenciement injustifié. Pour éviter les effets de substitution, il est prévu d'exclure de l'accès à cette mesure, les entreprises qui auront procédé à un licenciement économique au cours des douze derniers mois.

■ *Elargir les motifs de licenciement pour motif économique*

Cette disposition avait déjà été introduite en 1994 dans la réforme du marché du travail. Elle était dans les faits restée lettre morte car les tribunaux du travail avaient continué à apprécier de manière restrictive les causes de licenciement pour motif économique. Il faut toutefois rappeler qu'en 1994 cette réforme avait été imposée par les pouvoirs publics sans aucune concertation sociale. Ces dispositions sont reprises aujourd'hui et, dans la mesure où elles reçoivent l'aval des syndicats, il est fort probable que les tribunaux du travail interpréteront plus souplement les motifs de licenciement économique. Désormais, une entreprise pourra procéder à des licenciements économiques si ces suppressions d'effectifs surviennent pour améliorer la situation économique de l'entreprise, renforcer sa position concurrentielle sur le marché, permettre une meilleure adaptation des effectifs aux variations des carnets de commande. Des raisons d'ordre technique ou organisationnelle pourront également être invoquées pour motiver le licenciement économique. Concrètement, cela signifie que l'indemnisation légale de 20 jours par année d'ancienneté, prévue en cas de licenciement justifié (*despido objetivo*), deviendra plus souvent la règle.

■ *Mieux encadrer le contrat temporaire*

Il s'agit de mettre un terme à l'utilisation abusive des contrats temporaires. Toutefois, peu de modifications ont été apportées dans le cadre de cet accord. Seul le contrat temporaire pour cause de création d'entreprise ou de lancement de nouvelles activités est supprimé. D'une certaine façon, les parties signataires s'engagent, sous forme de déclaration d'intention, à tout mettre en œuvre pour tenter de moraliser le travail temporaire. En ce qui concerne les entreprises de travail temporaire, l'accord prévoit la mise sur pied d'une commission tripartite composée de représentants de l'administration et des partenaires sociaux. Elle aura en charge d'analyser le développement de ce secteur, de recenser l'information statistique pour assurer un meilleur fonctionnement des ces entreprises. Par ailleurs, les partenaires sociaux souhaitent que, par voie de décret, les entreprises de travail temporaire soient obligées de spécifier les raisons justifiant la passation d'un contrat de mission.

■ *Améliorer la couverture salariale des contrats de formation*

Un nouveau contrat de formation se substitue à l'actuel contrat d'apprentissage largement déconsidéré auprès des jeunes pour son faible contenu formatif [2]. Ce contrat fonctionnait en fait comme une simple mesure d'abaissement du coût salarial sans offrir aux jeunes de réelles perspectives d'insertion professionnelle. Seuls 2 % des contrats d'apprentissage se transformaient en contrat à durée indéterminée. Le contrat de formation qui lui succède vise moins à améliorer la qualité de cette modalité d'emploi en termes d'inser-

1. Philippe Auvergnon et José Luis Gil y Gil, « La réforme du droit du travail en Espagne », *Droit social*, 2, février 1995.
2. Lorenzo Cachon, « Dispositifs d'insertion professionnelle des jeunes en Espagne », *La Revue de l'IRES*, 17, hiver 1995.

tion ou de formation qu'à améliorer le salaire lié à ce type de contrat qui sera fixé par convention collective et ne pourra pas être inférieur au salaire minimum réglementaire (dans le cas de l'apprentissage, la rémunération pouvait être légèrement inférieure). Il est également prévu de renforcer la protection sociale de cette forme de contrat en alternance.

***

Cet accord, obtenu sur un thème très sensible, illustre bien l'actuel dynamisme de la politique contractuelle en même temps qu'il confirme l'émergence d'un nouveau modèle de régulation sociale fondé sur la négociation centralisée et l'effacement du rôle de l'Etat. Ce dernier, qui n'a pas pris part aux négociations, s'est néanmoins engagé à appuyer politiquement cet accord par l'adoption de dispositions qui devraient en faciliter l'application. Ainsi est déjà à l'étude la possibilité de moduler les taux de cotisations sociales en fonction de la durée du contrat de travail de façon à renforcer financièrement l'incitation à la création d'emplois permanents.

En signant cet accord, les organisations syndicales font un pari qui peut se révéler risqué. En échange de concessions importantes, notamment sur les modalités du licenciement économique, elles espèrent une inflexion des pratiques patronales de recours aux contrats temporaires. Ces pratiques concernent surtout les salariés des petites entreprises qui représentent en Espagne la grande majorité de la population occupée. Or, les organisations syndicales sont quasi inexistantes dans ces entreprises et ne peuvent espérer améliorer la condition de ces salariés qu'en s'appuyant sur une concertation avec le patronat. Comme le dit très joliment un syndicaliste : « Los sindicalistas tenemos que elegir entre perder nosotros algunas plumas o dejar que desplumen a los trabajadores [1]. » Encore faudra-t-il que les organisations patronales soient suivies par leurs « troupes ».

Carole TUCHSZIRER, Catherine VINCENT

Sources :
El Pais, Gazeta sindical, Documents de travail des CCOO.

1. « Nous autres syndicalistes, nous devons choisir entre perdre quelques plumes ou laisser les travailleurs se faire plumer. »

Brésil

Le débat syndical sur la formation professionnelle

La formation professionnelle et son évolution face aux transformations du monde du travail font, depuis le début des années 90, l'objet d'un débat syndical important. Nous présentons ici les analyses et propositions des deux plus grandes centrales syndicales brésiliennes, CUT (*Central Única dos Trabalhadores*) et *Força Sindical* [1].

A partir de perspectives d'analyse différentes, la littérature actuelle souligne le caractère global et profond des transformations sociétales liées à la reconversion industrielle. Il est généralement admis que ce processus engendre la diminution absolue et relative des postes de travail dans les nombreux secteurs de l'économie. Ce phénomène a provoqué, au Brésil, une croissance du chômage surtout dans les régions les plus industrialisées. Il y a aussi un large consensus sur la nécessité d'élever le niveau d'éducation des travailleurs brésiliens, afin de répondre aux exigences des nouvelles formes de travail.

Selon les données officielles le Brésil compte aujourd'hui 74 millions de travailleurs ayant suivi moins de quatre années de scolarisation. Parmi eux, environ 20 % sont analphabètes ; 80 % ont entre 15 et 30 ans.

Ce bas niveau de scolarité de la force de travail brésilienne correspond à un modèle de régulation de la formation en adéquation avec les principes de spécialisation fonctionnelle, engendrés par le taylorisme/fordisme. Néanmoins, la reconversion productive marquée par les innovations technologiques, organisationnelles et gestionnaires modifie radicalement l'approche des problèmes du monde du travail, et met en échec les formes antérieures de la gestion du travail et de la formation professionnelle.

Les organisations des travailleurs réagissent par des politiques défensives à ces changements. La nécessité de trouver des réponses rapides ne permet pas d'avoir le recul nécessaire pour comprendre le cadre actuel et pour proposer un projet propre. Dans les an-

Taux de chômage – Région administrative de São Paulo
moyennes annuelles, 1989-1996

Années	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Taux de chômage total	8,7	10,3	11,7	15,2	14,6	14,2	13,2	15,1
Taux de chômage ouvert	6,5	7,4	7,9	9,2	8,6	8,9	9,0	10,0
Taux de chômage occulte	2,2	2,9	3,8	6,0	6,0	5,3	4,2	5,1

Source : Fondation SEADE-DIEESE, sondage sur l'emploi et le chômage

1. La CUT (Centrale Unique des Travailleurs) est la plus grande centrale syndicale brésilienne, avec 2 041 syndicats associés. Elle est organisée sur tout le territoire et est implantée dans un grand nombre de secteurs. Força Sindical (Force Syndicale) se concentre dans le secteur de la métallurgie de São Paulo et compte 978 syndicats associés. Nous ne traiterons pas ici de deux autres centrales syndicales, les deux CGT très minoritaire dans le paysage syndical brésilien (Central Geral dos trabalhadores et Confederação Geral des trabalhadores qui ont respectivement 811 et 128 syndicats associés) ; nous ne disposons pas d'éléments suffisants pour analyser leurs positions concernant le débat sur la formation professionnelle. D'une manière générale, leurs positions semblent proches de Force Syndicale.

nées 80 et 90, les revendications sont restées limitées à des discussions autour des propositions patronales.

Les politiques de recrutement de plus en plus sélectives et discriminatoires, et le nouveau discours des entreprises sur l'incitation à la participation ont obligé les travailleurs à se soumettre aux logiques des nouvelles procédures de gestion de la production.

Ce n'est qu'à la fin des années 80, que le mouvement syndical brésilien commence à comprendre la nécessité de négocier l'introduction des nouvelles technologies et de nouvelles formes d'organisation du travail. Une recherche du ministère du Travail relève dans des accords collectifs signés en 1986-87 sur 25 459 articles concernant les relations professionnelles 127 seulement qui traitent des questions d'automation, de qualification et de formation.

Nombre d'années d'études pour les personnes de 10 ans ou plus (1995)

Années d'études	Distribution des personnes de 10 ans ou plus (%)
Sans instruction et moins de 1 an	16,2
1 à 3 ans	21,1
4 à 7 ans	34,8
8 à 10 ans	12,3
11 ans et plus	15,4
TOTAL	100

Source : IBGE-PNAD (1995)

Les divergences sur les systèmes de formation et leur gestion sont apparues dans les processus d'élaboration et lors du vote sur la constitution brésilienne de 1988 et la loi cadre sur l'Education nationale [1]. Tout en manifestant son intérêt pour ce problème, le mouvement syndical se préoccupait exclusivement des droits donnés au secteur privé de gérer les ressources publiques destinées à la formation professionnelle et de contrôler les définitions des programmes de formation.

Le système brésilien d'enseignement et de formation professionnelle

Le système d'éducation brésilien est régi par une loi cadre (« *Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional*») adoptée par le Congrès National en décembre 1996. Cette loi introduit peu de changements dans la structure du système éducatif au Brésil.

Le système éducatif comprend deux grands niveaux : l'enseignement de base et l'enseignement supérieur. L'enseignement de base est structuré en trois cycles : l'éducation infantile (zéro à six ans), l'école fondamentale et l'école moyenne. L'école fondamentale, d'une durée de huit années, est obligatoire et gratuite dans les établissements publics. L'école moyenne dure, elle, trois années. L'enseignement de base a un caractère généraliste et propédeutique sans aucune articulation avec la formation professionnelle.

La loi détermine le montant minimum consacré au financement de l'enseignement. Celui-ci correspond à 18 % du budget de l'Union Fédérale et à 25 % des ressources des États de la fédération et des gouvernements locaux (villes).

Quatre articles seulement sur les soixante-neuf de la loi sur l'éducation nationale, traitent de la formation professionnelle, et même, dans ces quatre articles, le législateur ne s'est pas vraiment préoccupé de constituer un système de formation des travailleurs au Brésil. La formation professionnelle doit être, selon cette loi, intégrée aux différentes formes d'éducation, au travail, à la science et à la technologie et organisée dans les institutions spécialisées ou dans le milieu de travail.

Traditionnellement, le ministère du Travail [2] a en charge la politique publique nationale dans le domaine de la formation professionnelle. Néanmoins les actions de formation des travailleurs au Brésil sont organisées par différents acteurs sans que ces actions soient articulées entre elles. L'Etat intervient par le biais des écoles techniques. Les entrepreneurs de leur côté sont présents par le « Système S », constitué par les services nationaux des apprentissages industriel, commercial, rural, et du secteur des transports. Les travailleurs bénéficient aussi de quelques expériences ponctuelles de certains syndicats, surtout des syndicats de la métallurgie.

Récemment, le ministère du Travail a inclus parmi ses actions prioritaires une politique publique de travail et de formation professionnelle plus cohérente. L'objectif est l'articulation des diverses pratiques d'enseignement professionnel au Brésil.

La formation professionnelle, une préoccupation nouvelle des centrales syndicales

Ce n'est qu'au début des années 90, que la formation professionnelle devient une préoccupation réelle des centrales syndicales brésiliennes et conduit à la formulation de propositions politiques. Jusque là,

1. LDBEN, « loi de Directives et Bases de l'Education Nationale ».
2. A travers son Secrétariat de la Formation et du Développement Professionnels (SEFOR).

le syndicalisme brésilien a eu tendance à considérer que la gestion de la formation professionnelle devait rester de la responsabilité des entreprises. Les syndicats réclamaient la généralisation de l'enseignement de base, mais n'établissaient pas de lien entre la formation professionnelle et l'école élémentaire.

La CUT et *Força Sindical* reconnaissent l'influence de la pensée patronale dans le domaine de la formation professionnelle au Brésil. Elle se traduit par l'hégémonie patronale, c'est-à-dire le contrôle par les employeurs de la programmation des actions de formation ainsi que des décisions relatives à la réorganisation des processus productifs. Les organisations des travailleurs n'influencent pas non plus de manière déterminante les politiques publiques d'éducation. Même dans les rares expériences de formation professionnelle gérées directement par les travailleurs, l'influence de la pensée patronale est perceptible parce que dans la plupart des cas la méthodologie utilisée est la même que celle employée dans le système « S » (*cf. supra*).

La CUT [1], consciente de ces difficultés, propose que la politique de formation professionnelle ait un caractère public, afin de permettre l'intégration de l'enseignement général et de l'enseignement technico-professionnel. Pour appliquer cette politique, la CUT préconise la construction de centres publics de formation professionnelle. Ces centres doivent contribuer, selon la centrale, à la formation de travailleurs compétents et politiquement engagés dans la transformation sociale.

Força Sindical [2] (Force Syndicale), plus proche d'une pensée libérale, propose une politique de formation professionnelle ayant pour objectif d'adapter les travailleurs aux grands changements de la période. Pour *Força Sindical*, la formation professionnelle doit permettre l'acquisition des compétences demandées par le système productif.

En 1996, un séminaire « *Encontro educação básica e profissional* [3] » a été organisé par les centrales syndicales brésiliennes et par d'autres acteurs sociaux [4]. La « *Carta do Rio* », adoptée à cette occasion, définit les principes suivants de gestion de la formation professionnelle :

- les questions de travail et d'emploi doivent être parties intégrantes des politiques publiques orientées vers une croissance soutenue, la distribution du revenu, la justice sociale et contre la précarisation du contrat et des conditions de travail ;
- la qualification professionnelle doit inclure la garantie de l'enseignement fondamental public, laïque, universel et gratuit ;
- la gestion des projets, programmes et écoles, doit être démocratique, décentralisée, participative, et paritaire ;
- la gestion fermée du « Système S » doit être remplacée, au terme d'un rapide processus de négociation, par l'institution d'un conseil tripartite ;
- les pouvoirs publics doivent mettre en place des centres publics de formation professionnelle articulés entre eux [5].

La gestion paritaire, une voie d'issue pour la formation professionnelle ?

Depuis le début des années 90, la gestion de la formation professionnelle occupe une place importante dans le débat de nombreux acteurs sociaux : entrepreneurs, gouvernement, centrales syndicales, agences de la formation professionnelle. La CUT et *Força Sindical*, malgré leurs positions politiques quelquefois contradictoires, défendent la gestion paritaire de la formation professionnelle [6]. Aussi ont-elles proposé la gestion paritaire de tout le système par la participation des syndicats et des *Organizações por Local de Trabalho* (OLT) [7].

Les deux plus grandes centrales syndicales brésiliennes ont présenté quelques réflexions et proposi-

1. CUT (1993) *Fórum de Formação Profissional*, São Paulo.
   CUT (1996) *Resoluções da 7ª Plenária Nacional Zumbi dos Palmares. In* : INFORMACUT, n° 257, São Paulo.
2. FORÇA SINDICAL (1993) *Um Projeto para o Brasil : A proposta da Força Sindical.* Geração Editorial, São Paulo.
   FORÇA SINDICAL (1996) *Cadernos de Formação Profissional*, n°1, Secretaria Nacional de Formação, São Paulo.
3. « Enseignement élémentaire et professionnel ».
4. L'Université Fédérale de Rio de Janeiro, Université Fédérale Fluminense, Département intersyndical de statistiques et d'études socio-économiques (DIEESE), PNBE (Programme national de base des entrepreneurs).
5. Récemment le Bureau de l'emploi et des relations du travail du gouvernement de São Paulo, conjointement avec les centrales syndicales, les représentants des associations patronales, les écoles techniques et les administrations municipales, a proposé la création d'un centre public de formation professionnelle qui ne correspond pas exactement à la proposition « cutista ».
6. CUT/FORÇA SINDICAL (1996) *Plano de Trabalho da CUT/FS/DIEESE sobre Formação Profissional.* DIEESE, São Paulo.
7. Correspond aux comités d'entreprise

tions qui concernent principalement la gestion des budgets publics [1].

Une première victoire des organisations syndicales brésiliennes a été la création du « Fonds d'appui aux travailleurs » (FAT) [2] qui représente aujourd'hui l'un des principaux mécanismes budgétaires pour la requalification de la main-d'œuvre du pays. Ce fonds est géré par un conseil paritaire dans lequel sont représentés l'Etat, les entreprises et les centrales syndicales. Ce conseil est responsable de la définition des stratégies et des politiques de financement des projets de formation professionnelle. Aujourd'hui, il a en charge prioritairement les politiques d'appui aux travailleurs sans emploi. Une partie des ressources du fonds d'appui est versée au Système national de l'emploi.

Les services de formation professionnelle du ministère du Travail (SEFOR) ont été accrédités pour gérer les ressources du FAT en ce qui concerne le Plan national de formation professionnelle [3]. Ce plan a pour objectif de mobiliser et de coordonner toutes les structures de formation professionnelle disponibles dans le pays [4]. Il a pour objectif d'augmenter d'ici 1999 de 20 % par an la capacité du système de formation professionnelle. Il touche actuellement 5 % de la population active.

Le principal enjeu du débat est le fonctionnement du « Système S ». Le budget provient d'un prélèvement par l'Etat correspondant à 1 % du montant des salaires payés par les entreprises. Mais, ces fonds sont ensuite gérés de manière privée par les organisations patronales qui utilisent des mécanismes flexibles et peu transparents. Lors du débat sur la constitution de 1988 et la loi cadre sur l'éducation de 1996 les contradictions sont apparues au grand jour. Les travailleurs brésiliens et leurs centrales syndicales mettent en cause les droits dont bénéficient les employeurs pour gérer les biens publics et pour contrôler les programmes de formation. Même certains entrepreneurs, surtout de PME, sont en train de critiquer la gestion du système « S », dans lequel ils ne sont pas inclus.

Le salaire-éducation représente un autre élément du débat syndical concernant les ressources publiques consacrées à la formation professionnelle. Cette contribution, d'un montant de 2,5 % des salaires payés par les entreprises de plus de 10 employés, est soit versée à l'Etat, soit gérée par les entreprises sous trois formes différentes : remboursement direct des salariés pour leurs dépenses d'éducation ou celles de leurs enfants, financement de bourses d'études pour leurs salariés ou leurs enfants et création/financement d'écoles-entreprises.

On peut s'apercevoir que les salariés n'ont pas beaucoup de possibilités d'intervenir sur la gestion de ces ressources. Selon une recherche réalisée par le département intersyndical de statistique et d'études socio-économiques (DIEESE), seulement 38 % des accords collectifs négociés entre 1993 et 1995 précisaient les modalités d'utilisation de ces ressources.

Le salaire-éducation fait objet d'un débat au sein des centrales syndicales qui n'ont pas encore avancé de propositions précises sur ce sujet.

Le débat sur les nouvelles demandes de formation

Jusqu'à quel point les initiatives et propositions syndicales pour la gestion de la formation professionnelle pourront-elles répondre effectivement aux besoins des travailleurs exclus du marché du travail ? La réponse – pédagogique et politique – aux enjeux de la reconversion productive soulève des problèmes théoriques et sociaux complexes. Les positions des centrales syndicales convergent quant à l'identification même du problème, mais sont complètement antinomiques en ce qui concerne les interprétations.

Pour la CUT et *Força Sindical* [5], le nouveau paradigme productif est fondé sur une profonde mutation de la base technique et technologique de l'organisation et de la gestion de la production.

Pour *Força Sindical* [6], les transformations se sont accompagnées d'une demande de qualification plus grande pour les travailleurs et d'une augmentation salariale. Les propositions de cette centrale ont pour objectif d'assurer une plus grande qualité et

1. CUT/FORÇA SINDICAL (1996) *Plano de Trabalho da CUT/FS/DIEESE sobre Formação Profissional.* DIEESE, São Paulo.
2. Ce fonds est composé de deux programmes : PIS (programme d'intégration sociale) et PASEP (programme de formation du patrimoine des salariés publics).Ces programmes sont financés par un impôt de 1,5 % sur la masse salariale des entreprises.
3. SEFOR/ ministério do trabalho. *Plano Nacional de Formação Profissional.* Brasília.
4. Le SEFOR a conclu en 1996 un accord de coopération technique avec la CUT, pour la qualification et requalification des travailleurs de la métallurgie, d'environ 7,8 millions de R$ (1 real brésilien correspond approximativement à 1,05 dollar US).
5. CUT/FORÇA SINDICAL (1996) *Plano de Trabalho da CUT/FS/DIEESE sobre Formação Profissional.* DIEESE, São Paulo.
6. FORÇA SINDICAL (1993) *Um Projeto para o Brasil : A proposta da Força Sindical.* Geração Editorial, São Paulo.

flexibilité des travailleurs et de procurer ainsi aux travailleurs les compétences requises pour conserver leur emploi. La formation professionnelle doit être capable de fournir aux salariés les qualifications opératoires et cognitives nécessaires, et doit entre autres promouvoir la créativité, l'initiative et l'esprit de coopération. A cette position de *Força Sindical* on pourrait reprocher de mystifier les relations sociales engendrées par les nouvelles formes de gestion et d'organisation de la production, et de passer sous silence le développement de l'exclusion et de l'inégalité sociale.

Dans l'analyse de la CUT [1], le travail polyvalent ne se traduit pas toujours par un enrichissement des tâches, mais surtout par leur intensification. *Força Sindical* par contre soutient la thèse que les nouvelles technologies et modes d'organisation augmentent nécessairement la participation des salariés à la gestion de leur travail. Le syndicalisme « cutista » estime que des travailleurs plus performants représentent des salariés plus dociles et intégrés quant aux objectifs capitalistes. Pour cette centrale, l'éducation et la formation professionnelle doivent avoir un caractère à la fois général, scientifique, technologique et polytechnique. Elle se distingue ainsi de *Força Sindical* qui défend l'ajustement de l'école aux transformations productives.

La lutte pour l'école unitaire s'oppose de manière radicale aux propositions libérales mais aussi aux tendances défensives du mouvement syndical brésilien, qui renforcent les tendances de différentiation et de segmentation de l'offre de formation. De ce point de vue, la CUT considère que la formation professionnelle doit être pensée comme une partie d'un projet éducatif global et émancipateur de la classe ouvrière ; cette organisation ne conceptualise pas pour autant l'ensemble des implications politiques et sociales des transformations actuelles.

***

On peut constater que les politiques de formation professionnelle restent différenciées suivant les types de demandes de reproduction de la force de travail. A grands traits, trois axes se dégagent : la formation pour le noyau central, composé des travailleurs relativement stables ; une formation pour les travailleurs à leur compte ; et une formation qui se propose d'exploiter les techniques de production artisanale, dans une acception plus large (les travailleurs « free-lance »). Est-il possible d'articuler ces différentes demandes de formation professionnelle dans une perspective unitaire et de classe ?

Le débat syndical sur la formation professionnelle est très récent au Brésil et un long parcours reste à faire. La nouvelle réalité interroge le mouvement syndical par rapport à ses anciennes positions. Les organisations syndicales doivent mener le débat en analysant de plus près, d'une part, les demandes du capital concernant le rapport travail-qualifications et en tenant compte, d'autre part, de la nécessité et de l'intérêt de la formation pour les travailleurs. L'élaboration de leur projet s'inscrit aussi dans un contexte dans lequel les nouvelles méthodes technologiques et organisationnelles accentuent les tendances à la précarité de l'emploi pour une partie importante de la force du travail.

Fernando Selmar FIDALGO [2]

1. CUT (1996) *Resoluções da 7ª Plenária Nacional Zumbi dos Palmares. In* : INFORMACUT, n°257, São Paulo.
2. Chercheur-visitant de l'IRES - France, professeur et chercheur du Département d'Administration de l'Education de l'Université Fédérale de Minas Gerais - Brésil et Doctorant d'Éducation de la Pontifie Université Catholique de São Paulo (Boursier CAPES/BRASIL).