

## *Syndicats européens et développement durable*

**L**e syndicalisme n'a longtemps accordé qu'un intérêt secondaire aux thèmes de l'environnement ou de l'équilibre. Les pollutions et nuisances ne posaient problème que dans la mesure où les conditions de travail et la santé des travailleurs étaient menacées.

Associées à une perspective de « croissance zéro », les thèses du Club de Rome sur l'épuisement accéléré des ressources naturelles avaient plutôt suscité la méfiance : s'agissait-il de légitimer une stagnation future des niveaux de vie ?

La crise du modèle de croissance depuis la décennie 1970 aurait pu durablement reléguer ces questions à l'arrière-plan. Or la problématique du développement durable a permis de relancer le débat dans des termes plus globaux : les conditions économiques, sociales et écologiques d'une amélioration des conditions de vie sans destruction de l'environnement naturel ni du lien social sont étroitement interdépendantes.

Le séminaire, dont nous rendons compte dans le présent numéro de La Lettre de l'IRE S, ne constitue qu'un point de départ mais apporte déjà des enseignements majeurs :

- Le développement durable, dans de grandes organisations syndicales de pays voisins, est devenu un enjeu majeur pour la stratégie globale du syndicat et non plus l'affaire de spécialistes plus ou moins marginalisés ;

- il ne constitue pas un concept abstrait et global destiné aux motions de congrès mais un levier d'action décisif pour transformer de potentiels réflexes de défense d'intérêts locaux ou sectoriels en recherche de solutions cohérentes concertées avec l'ensemble des acteurs sociaux concernés.

La démarche de comparaison internationale s'est révélée riche d'enseignements pour les syndicalistes français.

Jacques Freyssinet

**L**e 3 octobre 1997, l'IRE S a organisé en coopération avec l'association 4D et la Fondation Friedrich Ebert une rencontre intitulée « Syndicats européens et développement durable » <sup>(1)</sup>. La Conférence de Rio de 1992 a mis en avant, à travers « l'Agenda 21 » des objectifs d'action auxquels le mouvement syndical est attaché :

- assurer la sécurité du travail et de l'environnement, dans et hors l'entreprise
- éradiquer la pauvreté, promouvoir des emplois « éco-compatibles »
- développer la responsabilité et la négociation collective dans tous les champs
- décupler l'effort d'éducation
- promouvoir l'égalité homme/femme dans tous les domaines
- promouvoir la liberté d'association
- promouvoir les droits de l'homme

Les années ayant passé, il a semblé intéressant de faire le point sur la mobilisation des travailleurs et des syndicats européens pour un développement durable. La rencontre fut construite autour de trois interventions de syndicalistes européens.

### ***Karl Schmitz, Département « Politique structurelle et environnement » (DGB)***

Il existe au sein du DGB un département de politique micro-économique liant politique industrielle et sectorielle et politique de l'environnement. Au-delà de la représentation des stricts intérêts économiques, le syndicat a pour devoir de se préoccuper du bien-être général. C'est ainsi que le DGB est actif dans le domaine de la politique environnementale. Cette orientation remonte au congrès du DGB de 1972. En 1985, le DGB a présenté un programme environnemental et aujourd'hui, dans le programme d'actions nouvellement révisé, il est accordé un rôle central à la politique environnementale.

L'essentiel des préoccupations du syndicat demeure l'emploi et la politique sociale. Il cherche néanmoins à établir un rapport entre les réformes de la société industrielle et la politique environnementale dans une stratégie intégrée entre économie sociale de marché et environnement, prônant des salaires élevés, accompagnés de normes sociales et environnementales strictes. Ce qui implique à la fois amélioration de la productivité, amélioration des compétences et concurrence accrue, dans une perspective offensive de la modernisation avec

intégration d'objectifs environnementaux. Une telle stratégie n'est pas sans problème : il faut reconnaître rapidement les risques environnementaux liés à une activité industrielle et préparer sa restructuration, et non se retrancher derrière les structures industrielles telles qu'elles sont, sans s'interroger sur leurs perspectives d'évolution.

La question de l'élimination des déchets est souvent posée au bout de la chaîne de production. La démarche intégrée que nous prônons vise à la penser en amont et à n'en pas produire du tout. L'expérience et la compétence acquises par le syndicalisme dans le domaine de la protection et de la sécurité du travail, où les questions ne sont pas tant techniques que d'organisation et de qualification, sont transposables dans le domaine de l'environnement.

Ce souci de résoudre les problèmes à la source amena les syndicats allemands à participer à la mise en place de textes nationaux afin d'être associés au développement des procédés de management environnemental et d'éco-audits dans l'entreprise. Il reste beaucoup à faire dans l'industrie, notamment dans l'industrie chimique. La restructuration industrielle suppose la qualification des personnels mais aussi des garanties (salaires, emplois,...).

Les énergies non renouvelables ne doivent pas être gaspillées, il faut en être économe car elles sont à la fois précieuses et polluantes. Nous souhaitons qu'elles deviennent plus chères afin de rendre les énergies renouvelables plus compétitives. Nous prônons pour ce faire une réforme fiscale environnementale au niveau européen, portant notamment sur les produits pétroliers, le gaz et l'électricité. Le produit de ces taxes pourrait être affecté à la réduction des coûts du travail, et inciter à la restructuration dans le but d'un développement durable.

**Allan Dalton, Département « Santé et sécurité » (T & G)**

Avec 900 000 membres, T & G est le deuxième plus grand syndicat du Royaume-Uni, qui organise les salariés de toutes les industries polluantes. La question environnementale et du développement durable est donc pour cette organisation un défi majeur.

Dès 1972, le TUC a organisé une conférence sur l'environnement et les syndicats. Mais le choc pétrolier de 1973 a stoppé ce travail de réflexion. Toutefois, à travers la question de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail, la préoccupation environnementale survécit au cours des années 70 (pour la dioxine et l'amiante notamment). Les années 80 virent un renouveau de l'intérêt pour l'environnement. Le TUC publia des recommandations et des fascicules sur les technologies propres. Cette action est néanmoins demeurée essentiellement à la tête des syndicats et non au niveau du terrain. La récession économique du début des années 90 a enrayé cet effort.

Plusieurs études réalisées récemment ont fait apparaître que les lois relatives à l'environnement stimulent l'économie. Les dirigeants des syndicats et le gouvernement en sont désormais convaincus.

Notre syndicat T&G a engagé au cours de la dernière période plusieurs campagnes.

La première œuvre pour des procédures obligatoires d'EMAS (European Management Audit System) dans tous les pays européens, avec un encadrement réglementaire et législatif et un système d'inspection. A travers l'EMAS, il s'agit pour les syndicats en Europe de disposer d'indicateurs indépendants sur les questions de santé, de sécurité et d'environnement. Le syndicat cherche pour cette campagne des partenaires syndicaux européens et français.

Parallèlement à cette première campagne, T&G souhaite mettre en place une formation aux questions environnementales pour nos 10 000 délégués aux questions d'hygiène et sécurité (« safety reps »).

Certaines industries posent des problèmes particuliers. Ainsi, certaines produisent massivement des déchets qu'il s'agit aujourd'hui d'incinérer, l'enfouissement longtemps utilisé se révélant dangereux. Cette incinération permettrait de maintenir l'activité d'installations industrielles par ailleurs sous-utilisées et des possibilités d'approvisionnement en chaleur complémentaires. L'incinération n'est toutefois pas sans risques, pour les travailleurs de ces usines comme pour l'environnement, il convient donc de les apprécier au plus juste dès maintenant .

Dans le domaine de l'agriculture, le syndicat organise une conférence sur les alternatives aux pesticides toxiques. L'enjeu pour le mouvement syndical est de faire le lien entre ce qui se passe dans l'entreprise et l'extérieur. Les questions d'environnement sont un moyen d'établir ce lien.

**Alessandro Notargiovanni, Fédération des travailleurs de l'énergie (FNLE-CGIL)**

Au cours de ces dernières années, il est apparu que la croissance ne garantit plus l'emploi. En rupture avec la culture « industrialiste » traditionnelle du mouvement syndical italien, beaucoup de syndicalistes réfléchissent désormais en Italie à la notion de développement, qui concilie l'équilibre écologique et l'équilibre social dans la répartition des produits de la richesse. Un développement durable, qui satisfasse aux exigences du présent sans obérer celles des générations futures.

Le syndicalisme italien a rompu avec cette culture traditionnelle par un long processus, avec un tournant dans les années 80 lors des catastrophes de Bhopal et de Tchernobyl. Un référendum de la population a rejeté alors l'énergie nucléaire. Depuis cette date, les rencontres entre citoyens, écologistes et syndicalistes se sont multipliées. A travers des conflits demeurés emblématiques (usine chimique ACNA dont les

rejets polluaient un affluent du Pô, usine Solvay de Rossignaro déversant du mercure dans la mer), des modèles de négociation originaux entre associations de riverains, institutions locales et nationales, industriels et organisations syndicales se sont peu à peu mis en place. Au terme de ces négociations, l'examen régulier de la situation environnementale par des observateurs est programmé, avec une discussion annuelle où le directeur de l'entreprise polluante du site présente son plan pour lutter contre les pollutions, en améliorant certains procédés en amont, etc. Le syndicat intervient comme un acteur parmi d'autres dans ce cadre.

Les engagements internationaux (Sommet de Rio avec l'Agenda 21, le 5<sup>ème</sup> programme européen pour l'environnement, Conférence de Kyoto, etc.) fournissent un cadre de propositions voire de mesures qui permet de soutenir l'action, notamment syndicale, en ce domaine. Plus essentielle pourtant pour l'action syndicale, l'adoption

généralisée en Europe de l'EMAS et des éco-audits au niveau des sites industriels permettrait de donner au syndicat un rôle de négociateur sur les problèmes d'environnement à l'intérieur de l'entreprise et au niveau national.

La discussion qui a suivi ces trois interventions ne pouvait s'achever par des conclusions définitives. Ce premier échange a permis d'ouvrir un premier débat avec les organisations syndicales françaises.

*Maurice Braud, Udo Rehfeldt*

<sup>(1)</sup> L'association 4D vient de publier les débats de cette rencontre. Nous en présentons ici un résumé.

# IRES

## Biblio

### ***Le paritarisme Institutions et acteurs*** ***La Revue de l'IRES n° 24 - Numéro spécial hiver 1997***

Le paritarisme : de l'analyse historique aux enjeux actuels.

*L. apRoberts, C. Daniel, U. Rehfeldt, E. Reynaud, C. Vincent*

Formes et dynamiques de la régulation paritaire.

*L. Duclos, O. Mériaux*

Le paritarisme et la protection sociale. Origine et enjeux d'une forme institutionnelle.

*G. Pollet, D. Renard*

La Sécurité sociale en France, institution anti-paritaire ? Un regard historique long terme.

*A. Catrice-Lorey*

Régime général et retraites complémentaires entre 1945 et 1967 : le paritarisme contre la démocratie sociale.

*B. Friot*

La naissance du régime conventionnel d'assurance chômage en 1958, ou les ambiguïtés du paritarisme « à la française ».

*C. Daniel*

De l'accord de juillet 1970 à la loi de 1971 : l'échec d'un paritarisme négocié dans la formation professionnelle continue.

*C. Vincent*

Le « plan Juppé » : fin ou renouveau d'une régulation paritaire de l'assurance maladie ?

*P. Hassenteufel*

Vers un nouveau modèle de paritarisme dans la gestion des fonds de la formation professionnelle ?

*O. Mériaux*

La régulation paritaire en questions : quand les acteurs sociaux débattent du paritarisme

### ***Le "modèle" hollandais*** ***Chronique Internationale de l'IRES*** ***Hors série octobre 1997***

Le "modèle" hollandais. J. Freyssinet

Evolution de l'Etat-providence : modèle ou exception hollandaise ? M. Wierink

Performances comparées de l'emploi. M. Husson

Coût de main d'oeuvre, structure des salaires et inégalités de revenus aux Pays-Bas : Quelques éléments de cadrage.

*P. Concialdi*

Les dispositifs spécifiques de la politique de l'emploi aux Pays-Bas. J. Freyssinet

### ***Documents de travail 1997***

**N° 97.01** Le nettoyage industriel : un marché de service gouverné par la demande. France, Etats-Unis, Suède.

*C. Sauviat, février 1997*

**N° 97.02** Les bas salaires en France (1983-1995)

*P. Concialdi, septembre 1997*

**N° 97.03** La politique de l'emploi au Royaume-Uni (1979-1997)

*F. Lefresne, novembre 1997*

**Commissariat général du Plan - CEPREMAP.** Colloque « L'internationalisation des échanges et le progrès technique aggravent-ils les inégalités en France ? ». Participation de Jacques Freyssinet à la Table-ronde finale (Paris, 1<sup>er</sup> octobre)

**Ministère de l'emploi et de la solidarité.** Colloque « Travail, activité, emploi. Formes, rythmes et règles ». Contribution de Jacques Freyssinet sur « Les liens entre les politiques du temps de travail et l'emploi. L'expérience française » (Paris, 9-10 octobre)

**Cercle syndical et associatif. WSI-HBS.** Intervention de Christian Dufour sur « La négociation en France et la réduction du temps de travail ». (Bonn, 20 octobre)

**Pôle Travail-Emploi Marne-la-Vallée.** Journée d'étude « Europe, les entreprises, les syndicats ». Intervention d'Udo Rehfeldt sur « Europe industrielle, Europe sociale : le rôle des comités d'entreprise européens ». (Noisy-le-Grand, 23 octobre)

**IG-Metall de Rhénanie du Nord-Westphalie.** Intervention de Christian Dufour sur « Le système syndical en France ». (Bochum, 3 et 31 octobre)

**PIETTE (CONICET), Université de Buenos Aires.** Séminaire de recherche « Technologie, travail, emploi ». Cycle de conférences d'Udo Rehfeldt sur « Théorie et pratique des relations professionnelles. L'expérience européenne récente : Allemagne, France, Italie ». (Buenos Aires, 3-7 novembre)

**Journée à l'initiative de l'Appel des économistes pour sortir de la pensée unique.** Communication de Pierre Concialdi sur « Redistribution et progressivité : quels enjeux, quelles marges d'action ? ». (Paris, 8 novembre)

**Institut d'histoire sociale de la CGT.** Séminaire « Les relations professionnelles au Royaume-Uni ». Intervention de Florence Lefresne sur « L'emploi et la flexibilité du marché du travail au Royaume-Uni. (Paris, 8-9 novembre)

### Cycle de conférences de Jacques Freyssinet au Brésil

Universidad de Campinal. Séminaire « Emploi et chômage dans l'Union européenne ». (Campinal, Brésil, 11 novembre)

Fundação Perseu Abramo. Contribution sur « L'Union européenne : globalisation ou régionalisation ? ». (Sao Paulo, 12 novembre)

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socio-Economicos (DIEESE). Contribution sur « Changements technologiques et relations professionnelles. Expériences syndicales en Europe occidentale ». (Sao Paulo, 13 novembre) et « Les politiques de l'emploi en Europe ». (Brasilia, 18 novembre)

**IPSE.** Conférence « Amsterdam, Union économique et monétaire : quelles nouvelles responsabilités pour le syndicalisme méditerranéen ? ». Communication de Pierre Concialdi sur « Quel lien entre l'UEM et le chapitre « emploi » du traité d'Amsterdam ». (Barcelone, 27-28 novembre)

**ÖGB,** service formation. Intervention de Christian Dufour et Adelheid Hege sur « Le système de représentation et de négociation en France ». (Vienne, 1-2 décembre)

**ANACT.** Journée de travail « Itinéraires des salariés et prévention de l'exclusion ». Intervention de Jacques Freyssinet comme discutant. (Montrouge, 3 décembre)

**IGAS.** « Réforme de l'Etat et mutation du secteur social : deux enjeux pour la fonction d'inspection ». Intervention de Jacques Freyssinet à la Table ronde sur « Evolution de la fonction d'inspection et dynamique du social ». (Paris, 4 décembre)

**ANCEF** (Association nationale des coordinateurs emploi-formation). « Nouvelles approches des politiques de l'emploi ». Intervention de Jacques Freyssinet sur « La transformation des enjeux des politiques de l'emploi ». (Bordeaux, 4-5 décembre)

**Fédération générale des mines et de la métallurgie (CFDT).** Groupe de réflexion sur la protection sociale. Intervention d'Adelheid Hege sur « La réforme des retraites en Italie ». (Paris, 9 décembre)

**DARES. Ministère du travail.** Journée « Les intermédiaires des politiques publiques d'emploi ». Communication de Laurence Lizé sur « Les emplois aîlés : recrutements par les entreprises et rôle des intermédiaires ». (Paris, 9 décembre)

**IREPD.** Colloque « Globalisation, spécificités et autonomie : approches économiques ». Intervention de Jacques Freyssinet comme rapporteur sur le thème « Où se négocient les salaires et l'emploi ? ». (Grenoble, 11-13 décembre)

**Réseau Lower.** Analysis of Low-Wage Employment Conference. Communication de Pierre Concialdi avec Sophie Ponthieux sur « Low-wage employment in France and some elements of comparison with the US (1983-1997) ». (Londres, 12-13 décembre)

**CERAT-U. Pierre-Mendès-France.** Séminaire « Le paritarisme, un dispositif de médiation entre l'action publique et les intérêts sociaux ». Intervention d'Udo Rehfeldt sur « Formes et dynamique de la régulation paritaire ». (Grenoble, 15 décembre)

**Institut d'histoire sociale de la CGT.** Intervention de Christian Dufour et de Florence Lefresne sur « La représentation des salariés dans les établissements en Grande-Bretagne ». (Paris, 18-19 novembre). Intervention de Christian Dufour et d'Adelheid Hege sur « La représentation des salariés dans les établissements en Allemagne ». Intervention d'Adelheid Hege sur « La négociation collective en Allemagne ». (Paris, 16-17 décembre)

**Commission européenne - OCDE.** Séminaire sur les salaires et l'emploi. Intervention de Pierre Concialdi sur « Inégalité des salaires, mobilité et bas salaires en France ». (Bruxelles, 18-19 décembre)

### BULLETIN D'ABONNEMENT 1998

Nom. . . . .  
Fonction. . . . .  
Adresse . . . . .  
. . . . .  
Tél. . . . .

- désire recevoir régulièrement *La Lettre de l'IRES* (gratuit)
- désire m'abonner à *Chronique Internationale*. tarif : 185 F
- désire m'abonner à *La Revue de l'IRES*. tarif : 425 F
- désire m'abonner à *Chronique Internationale* + *Revue*. tarif : 545 F
- désire recevoir le *Catalogue des publications de l'IRES*

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

Règlement à l'ordre de l'IRES par :

- Chèque bancaire ou postal à l'ordre de l'IRES,

A retourner à :

IRES Diffusion - 16, boulevard du Mont d'Est  
93192 Noisy-le-Grand CEDEX  
Tél 33 (0) 1 48 15 18 90 Fax 33 (0) 1 48 15 19 18

Date

Signature

La Lettre de l'IRES - Publication trimestrielle  
16, bd du Mont d'Est 93192 NOISY-LE-GRAND CEDEX  
Directeur de la publication : Guy Le Néouannic  
Responsable : Maurice Braud  
Réalisation : Monique Jacquin  
Louyot S.A. - Paris  
Dépôt légal : 1er trimestre 1998 - ISSN n°1145-1394

L'IRES soutient l'effort de recherche propre à chaque organisation syndicale en finançant des programmes établis par chacune d'elles. Ces travaux sont menés sous leur responsabilité, mais les résultats de ces recherches sont mis à la disposition de l'ensemble du mouvement syndical. Dans cette rubrique, nous vous présentons les travaux remis à l'IRES dans le cadre de ces conventions de recherche au cours des derniers mois. Pour les obtenir, s'adresser auprès de l'organisation concernée (voir les adresses en page 6).



## L'aménagement du temps de travail dans les TPE-PME

*Observatoire des relations professionnelles et de l'innovation sociale*

A côté de l'observation de pratiques d'ATT, cette étude repère les conditions requises pour une plus grande adaptation de la négociation de branche au traitement des situations propres aux TPE/PME. Elle décrit la négociation en matière d'ARTT et les moyens spécifiques déployés pour les TPE/PME, dans quatre branches caractérisées par leur forte présence : services de l'automobile, production agricole (paysagistes), hospitalisation privée à but lucratif, plasturgie.

Huit monographies apportent un éclairage sur les relations professionnelles, l'application des accords de branche et le traitement des questions d'ATT, au sein de TPE/PME.

Le dynamisme de la politique de branche en matière de formation dans ces branches, où prédominent les TPE/PME, et le rôle primordial d'outils, tels que le contrat d'études prospectives pour suivre et anticiper les évolutions de la profession, sont soulignés. Mais le déploiement du paritarisme ne peut pallier entièrement à l'absence de relais dans les entreprises de petite taille qui ne recourent pas ou peu à la formation.

Une meilleure articulation des niveaux passe par l'appréhension de ce qui est susceptible d'inciter les employeurs à se référer à la politique de branche. Leurs attentes

semblent surtout porter sur les services et « outils » que la branche met à leur portée.

C'est davantage dans la moyenne entreprise que l'on assiste à l'éclatement du référentiel collectif en matière d'horaires et de durée du travail (horaires multiples, modulation...). Les salariés peuvent être disposés à des « arrangements » non formalisés avec l'employeur portant sur la flexibilité du temps de travail, en échange de contreparties réciproques. Mais l'existence de compromis non formalisés ne réfute pas la pertinence du contractuel.

En matière d'ATT, si des équilibres se trouvent entre employeurs et salariés, leur construction et leur remise en cause gagnent à être concertées et négociées. La voie contractuelle favorise la réciprocité et la stabilité des engagements. La réduction collective de la durée du travail comme processus négocié ouvre un espace en friche au développement syndical dans les TPE/PME.



## La gestion de l'hétérogénéité des publics d'élèves au collège

*Marie Duru-Bellat et Alain Mingat*

L'enseignement en France a longtemps été caractérisé par une diversité des structures scolaires, censée correspondre à la diversité des élèves. Avec l'unification de l'enseignement secondaire, la volonté de faire atteindre des objectifs communs à tous les élèves, a convaincu de la nécessité de traitements pédagogiques différenciés. Mais la question de leurs effets sur les acquisitions des élèves, est restée, en France, très peu documentée tant était forte l'opi-

nion selon laquelle i) l'hétérogénéité des classes aurait un caractère nocif et ii) qu'il convenait de constituer des groupes de niveau, notamment pour s'adapter aux besoins spécifiques des élèves faibles.

Sur la base d'un retraitement de données de la DEP (212 collèges), nous avons exploré de façon empirique dans quelle mesure i) les collèges répondent à l'hétérogénéité de leur public en constituant de fait des classes de niveau, et ii) les progressions des élèves sont affectées par les caractéristiques de la classe fréquentée (niveau moyen et degré d'hétérogénéité). Les résultats montrent que dans un contexte où il existe de fortes disparités entre les collèges, une majorité d'entre eux constitue de fait des classes de niveau. Par ces pratiques, ils fabriquent une variabilité qui est d'une intensité plus forte que celle dont ils « héritent » en raison de la carte scolaire.

On observe aussi i) que les caractéristiques (notamment scolaires) de l'élève restent le facteur le plus nettement associé à ses progressions, mais ii) que les caractéristiques de la classe exercent aussi une influence significative : les élèves progressent d'autant plus qu'ils sont scolarisés dans une classe de bon niveau ; mais soulignons que cet effet bénéfique est dissymétrique, en ce sens qu'il est sensiblement plus fort pour les élèves dont le niveau individuel est inférieur à celui de leur classe, que pour les élèves en position inverse. L'existence de classes de bon niveau implique celle de classes de niveau faible, qui s'avèrent moins favorables à la progression des élèves. Un autre constat concerne l'effet plutôt positif des scolarités en classes hétérogènes, alors que les classes homogènes constituent pour les élèves faibles la situation de loin la moins favorable aux progressions.

Au total, il apparaît que si les familles ont intérêt à ce que leur enfant soit scolarisé dans une bonne classe quel que soit son niveau initial, le politique doit faire des choix

autonomes, qui ne résultent pas de la sommation des intérêts individuels. En l'occurrence, la constitution de classes hétérogènes est sans doute la meilleure façon d'élever le niveau moyen de l'ensemble des élèves, au bénéfice des plus faibles et sans pénalisation notable des plus brillants.



### Les organisations syndicales européennes et les perspectives de création d'emplois par la voie de la réduction du temps de travail

ISERES n° 157

*Muriel Bellivier*

La « revendication » de la réduction du temps de travail occupe une large place dans le débat social et économique depuis quelques années, en particulier dans les Etats membres de l'Union européenne.

Mais à la différence d'autres positions syndicales qui établissent un clivage, plus ou moins affirmé selon les organisations concernées, avec les logiques managériales, cette « revendication » est marquée par une plus grande ambiguïté. La multiplicité des variantes proposées suffit à montrer le manque de clarté de ce débat. Une partie du patronat, sous l'habillage de « l'aménagement » du temps de travail, a repris à son compte cette idée de la réduction du temps de travail. Les pouvoirs publics, à certains moments, n'hésitent pas à la promouvoir comme moyen de résoudre les problèmes de l'emploi. Pour les organisations syndi-

cales, on trouve, tout à la fois, des préoccupations voisines des précédentes en matière de partage de l'emploi mais certaines cherchent à ce que le pouvoir d'achat soit maintenu en cas de réduction de la durée du travail, d'autres acceptent des compromis, et d'autres objectifs visant la diminution de la pénibilité qui marque (de plus en plus) de nombreuses situations de travail, l'accroissement du temps libre, etc.

L'étude ne s'est pas donnée pour but de clarifier ce débat, mais d'analyser un seul de ces aspects : connaître et mettre en relation les points de vue syndicaux, existants en Europe, sur la relation « baisse de la durée du travail » et « création d'emplois nouveaux ».

Grâce à un questionnaire envoyé aux centrales syndicales et à l'analyse de documents en émanant, il a été possible de dresser un panorama (partiel) de ces points de vue.

La conclusion qu'il est possible d'en tirer renvoie à la présentation précédente évoquant le caractère confus de ce débat, dont il est même possible d'affirmer qu'il est grandissant. Cela peut se résumer à ce dilemme : « Le défi auquel les organisations syndicales ont à faire face aujourd'hui est le suivant : si l'on continue à associer réduction du temps de travail et diminution du chômage, alors les employeurs vont, eux, toujours exiger la flexibilité en contrepartie de cette réduction ; en termes de qualité de vie, il n'est pas sûr que les salariés y gagnent, et en termes de chômage, les résultats sont, eux aussi, loin d'être assurés. Si, au contraire, les organisations syndicales déconnectent la revendication de réduction du temps de travail d'avec un objectif purement économique et substituent à ce dernier l'objectif de qualité de vie, il n'y a aucune raison que les employeurs acceptent de négocier,

d'autant que se poserait encore la question du maintien du salaire ».

### Liaison croissance économique /emploi en longue période. Comparaison internationale (Allemagne, Etats-Unis, France, Royaume-Uni, Japon)

ISERES n° 156

*Alain Fernex, Fabrice Pruvost*

L'objet de cette étude est d'éclairer les relations qui peuvent être établies entre la croissance économique et le volume de l'emploi. Si beaucoup d'observateurs relient mécaniquement les deux termes, il s'est agi, ici, d'explorer d'une façon fine (sur une base trimestrielle) historiquement (de 1950 à 1994), dans quelques uns des pays les plus développés (Etats-Unis, France, Japon, Allemagne, Royaume-Uni), la nature de cette liaison.

Les premiers résultats de ce travail font ressortir de fortes disparités nationales, en particulier dans l'intensité en emplois de la croissance, plus ou moins forte selon les pays, dans la sensibilité de l'emploi aux fluctuations économiques ou, au contraire, dans une certaine capacité de résistance de l'emploi à ces évolutions.

Il s'agit d'un premier résultat, dans la mesure où cette étude a fait apparaître quelques questions lourdes qui demandent des approfondissements ultérieurs :

- une approche plus qualitative des emplois détruits et créés ;
- une approche sectorielle ;
- un examen de l'évolution de la productivité apparente du travail.

#### POUR SE PROCURER CES TRAVAUX

**CFDT - Pierre-David Labani**, ARES, 4 Bd de la Villette 75955 Paris cedex 19 Tel : 01 42 03 80 09 - E-mail : plabani@cfdt.fr

**CFE-CGC - Max Leca** - 59-63 rue du Rocher 75008 Paris - Tel : 01 55 30 12 12 E-mail : Leca@cfecgc.fr

**CFTC - Sophie Bailacq** - 13 rue des Ecluses St Martin 75483 Paris cedex 10 Tel : 01 44 52 49 37

**CGT - Fabrice Pruvost**, ISERES - 263 rue de Paris 93516 Montreuil cedex Tel : 01 48 18 84 37 - E-mail : pruvost@iseres.org

**CGT-FO - Benoît Robin**, secteur économique - 141 av. Du Maine 75680 Paris cedex 14 - Tel : 01 40 52 84 50 - E-mail : economie@force-ouvriere.fr

**FEN - Jean-Louis Besnard** - 48 rue La Bruyère 75440 Paris cedex 09 Tel : 01 40 16 78 81 - E-mail : AJL.BESNARD@wanadoo.fr