

## *Les comités d'entreprise européens : un élément constitutif des relations professionnelles européennes*

**L**a construction européenne exerce une double série d'effets interdépendants sur la dynamique des relations professionnelles<sup>(1)</sup> : d'une part, elle exige la prise en compte de la dimension européenne dans les systèmes de relations professionnelles des Etats membres (" pactes sociaux ", essais de coordination des négociations de branche, comme dans la métallurgie, etc.) ; d'autre part, elle engendre de nouveaux mécanismes de relations professionnelles à l'échelle de l'Union européenne. Tel est le cas des premiers accords interprofessionnels signés par la CES, l'UNICE et le CEEP. Tel est aussi le cas des Comités d'entreprise européens, nés d'abord d'initiatives dispersées, aujourd'hui en voie de généralisation dans le cas de la Directive de 1994.

La journée d'étude, dont Udo Rehfeldt rend compte dans ce numéro de La lettre de l'IRE S, se situe parmi les nombreuses recherches qui tentent de dégager les premiers enseignements d'expériences encore hétérogènes et parfois fragiles. La démarche adoptée privilégie un effort de lucidité et de discernement ; elle s'interdit des conclusions prématurées et, plus encore, un optimisme volontariste qui supposerait que l'organe crée nécessairement la fonction.

Par delà l'étroitesse de leurs compétences et les difficultés de leur fonctionnement, les comités d'entreprise européens offrent un intérêt spécifique : ils sont un lieu de dialogue et d'apprentissage pour des syndicalistes ou des élus d'entreprise confrontés à la stratégie de groupes multinationaux. Les pièges de la mise en concurrence sont évidents ; la mise en évidence et en pratique des solidarités constitue l'enjeu central.

Jacques Freyssinet

<sup>(1)</sup> " Les acteurs sociaux nationaux face à la construction européenne ", *Chronique internationale de l'IRE S*, octobre 1998

**L**e 23 mars 1999, l'IRE S a organisé, conjointement avec la Fondation Friedrich-Ebert<sup>(1)</sup> et en collaboration avec l'Institut Syndical Européen, une journée d'étude franco-allemande sur les comités d'entreprise européens. Outre les participants habituels du séminaire international sur le syndicalisme et les relations professionnelles de l'IRE S, y ont participé une quarantaine de chercheurs et de syndicalistes allemands et français.

L'objectif de la journée était d'illustrer, à travers les exemples allemands et français issus d'une récente recherche européenne, comment les comités d'entreprise européens sont en train de se constituer comme un élément essentiel d'un système européen de relations professionnelles. La journée devait également présenter un bilan du fonctionnement de ces comités cinq ans après le vote de la directive européenne. Des membres des comités présents ainsi que des représentants des organisations syndicales allemandes et françaises avaient l'occasion de passer en revue les points forts et les points faibles de ces expériences, pour ensuite proposer des améliorations aussi bien des pratiques des acteurs concernées que du dispositif législatif.

Dans son exposé introductif, Wolfgang Lecher (Institut WSI, Düsseldorf) a résumé quelques résultats de la recherche européenne dont il était un des coordinateurs avec Bernhard Nagel (Université de Kassel) et Wolfgang Platzer (Ecole supérieure de Fulda)<sup>(2)</sup>. Wolfgang Lecher a mis l'accent sur les ressources nécessaires pour un bon travail des comités européens. Il a évoqué quatre de ces ressources : le temps, l'argent, l'infrastructure et les réseaux. Dans beaucoup des cas étudiés, les entreprises ont accepté de des ressources matérielles à la disposition des comités. Il convient toutefois de faire un bon usage de ces ressources, ce qui ne va pas toujours sans difficulté. Le facteur temps joue un rôle crucial. En effet, les membres des comités européens ont généralement en même temps des mandats dans les instances de représentation nationales des entreprises concernées. Elles ne peuvent (ou ne veulent) consacrer qu'une petite part de leur budget-temps aux activités du comité européen. Ces contraintes de temps sont encore plus importantes lorsque le président (ou secrétaire) du comité européen occupe en même temps une fonction analogue dans une instance nationale. Certes, ces inconvénients sont partiellement compensés par la possibilité de faciliter la coordination entre pratique nationale et pratique européenne de représentation. Mais ce n'est pas toujours le cas, car une trop grande centralisation peut aussi aboutir à une captation des flux d'information au détriment des sites décentralisées et leurs représentants. En fait, comme condition minimale d'un bon fonctionnement des comités européens, il faut un échange permanent d'informations du bas vers le haut et du haut vers le bas. Selon Wolfgang Lecher, le travail en réseau serait le moyen d'améliorer le fonctionnement des comités. A travers ces réseaux peuvent s'échanger des expériences locales. L'important est d'y intégrer aussi des experts extérieurs (syndicalistes, spécialistes des relations professionnelles, juristes, économistes etc.). Ces réseaux peuvent ensuite être mobilisés pour constituer un " réseau d'action ", comme dans le cas de l'affaire Renault-Vilvorde.

Cette dernière affaire et ses enseignements pour le futur rôle des comités d'entreprise européens ont fait l'objet du deuxième exposé introductif. Udo Rehfeldt

(IRES) a tenté de mettre en lumière les aspects souvent laissés dans l'ombre dans l'intervention du comité européen Renault dans les analyses du conflit déclenché par la fermeture du site de Vilvorde<sup>(3)</sup>. Beaucoup de ces analyses ont présenté le cas Vilvorde comme un exemple d'une "bonne pratique" syndicale et d'un bon usage du comité européen. Deux événements sont généralement mobilisés à l'appui de cette thèse du "succès" du comité européen Renault : le déclenchement de la première "euro-grève" et la victoire devant les tribunaux pour imposer une consultation préalable du comité européen en cas de restructuration majeure. Or, il s'avère que ces succès seront difficilement généralisables. Ils ont largement bénéficié de conditions exceptionnelles qui ont procuré un important soutien de l'opinion publique aux travailleurs de Renault. Mais même dans ces circonstances favorables, le comité européen n'a pas réussi à atteindre l'objectif qu'il s'était fixé, à savoir la réouverture du site Vilvorde dans le cadre d'un plan alternatif fondé sur la réduction du temps de travail dans l'ensemble des filiales européennes du groupe.

### ***Bilan de l'expérience du C.E. de Renault***

Le cas de Renault ne fait donc pas exception à la règle générale qui veut que les comités européens ne pèsent que d'un faible poids lorsqu'il s'agit d'infléchir des décisions stratégiques prises par les directions des maisons-mères des grands groupes transnationaux. Pour améliorer le rapport des forces, il serait d'abord nécessaire de renforcer les droits d'information et de consultation de ces comités. Cela représenterait une condition nécessaire pour améliorer leur efficacité, mais certainement pas une condition suffisante, tant que subsisteront d'autres conditions restrictives, notamment les différences entre modèles de relations professionnelles et de cultures syndicales. Ces différences ne sont certes pas insurmontables, mais il faudra du temps pour créer un rapport de compréhension et de confiance mutuelles entre représentants de plusieurs pays au sein du même comité, qui est un préalable pour l'élaboration d'objectifs communs et pour la coordination de l'action syndicale. Il faut toutefois rester très prudent quant à la possibilité que les comités d'entreprises européens puissent eux-mêmes constituer des lieux de négociation collective transnationale sur ces objectifs. Un obstacle important à cela est la conception dualiste du rôle respectif des syndicats et des comités, qui domine par exemple en Allemagne, en opposition aux pays à "canal unique" comme la Grande-Bretagne ou l'Italie. D'ailleurs, beaucoup d'acteurs syndicaux, mais aussi la plupart des dirigeants d'entreprise rencontrés au cours de l'enquête précitée, restent actuellement sceptiques, circonspects, voire hostiles par rapport à une telle éventualité. La plupart des syndicalistes sont surtout soucieux de faire fonctionner correctement les procédures d'information et de consultation. Le scénario le plus probable est plutôt la combinaison d'un double rôle de communication (coordination syndicale et information-consultation) assigné aux comités européens (et à leurs secrétariats permanents), avec des formes plus classiques de négociation collective qui se dérouleront essentiellement au niveau national ou local.

Le débat général qui a fait suite à ces deux exposés introductifs s'est concentré sur l'alternative entre la "professionnalisation" des membres des comités européens ou leur ancrage dans la réalité des lieux de travail et leurs liens avec les salariés. La première position est souvent attribuée aux organisations syndicales allemandes, alors que des intervenants syndicaux français ont exprimé le souhait de disposer d'un plus grand nombre de membres de représentants pour éviter la constitution d'une "élite" trop éloignée des salariés.

### ***Professionalisation ou liens étroits avec les salariés : quelques expériences***

Ces différentes thèses ont ensuite été confrontées à deux cas. Ils ont été présentés par des représentants allemands et français des salariés des groupes concernés. Le cas Bull, une maison-mère française avec une filiale allemande, a été présenté par *Guy Depelley* et *Jürgen Laimer*. Le "comité de groupe européen" Bull a été créé en 1988 et a donc déjà une longue expérience derrière lui (chronologiquement, il s'agit de la troisième instance de ce type créé sur une base volontaire, après celles de Thomson et de BSN). *Guy Depelley* est membre fondateur et a été le premier secrétaire de ce comité, pour ensuite laisser cette place à un collègue allemand, puis aujourd'hui à un collègue néerlandaise. *Jürgen Laimer* a, de son côté, fait montre de la même retenue. Bien que président du conseil central d'entreprise de Bull Allemagne depuis 25 ans, il s'est contenté d'une place de simple membre dans le comité européen, laissant la place du secrétaire à un autre représentant allemand (qui a entre-temps quitté l'entreprise). Tous les deux ont insisté sur les difficultés pour surmonter les barrières linguistiques et culturelles. Finalement, le comité Bull a réussi à créer un rapport de confiance entre ses représentants et à avancer sur la voie de l'établissement de point de vue et de revendications communes face à la direction.

Le deuxième cas présenté, celui de Hoechst/Rhône-Poulenc, est plus complexe. Au moment de l'enquête, les chercheurs avaient analysé séparément le cas de Hoechst (avec une filiale italienne) et celui de Rhône-Poulenc (avec une filiale britannique). Or, depuis la fin de l'enquête, les deux maisons-mères ont annoncé leur intention de fusionner. Il était donc intéressant de voir comment les représentants des deux comités européens allaient réagir à cette nouvelle situation. *Arnold Weber* a été le président du comité Hoechst, appelé "comité de dialogue européen", et a été longtemps président du conseil central d'entreprise et du conseil de groupe Hoechst Allemagne<sup>(3)</sup>. Il a déjà été confronté à une première phase de restructuration du groupe qui a abouti à la création d'une filiale pharmaceutique appelé HMR (Hoechst-Marion-Roussel).

Comme les salariés allemands ne constituent plus la majorité au sein du nouvel ensemble, il a été convenu de changer de président du comité européen. Dans deux ans il sera présidé par un salarié français. Ces arrangements sont maintenant bouleversés par la fusion annoncée avec Rhône-Poulenc. Le comité européen de ce dernier, appelé "instance de dialogue européen", a également une longue expérience derrière lui, même si elle n'a été formalisée par un accord qu'après le vote de la directive européenne. Encore aujourd'hui l'instance est faiblement institutionnalisée. Elle dispose maintenant d'un système de "délégués-pays" (parmi lesquels un pour chaque organisation syndicale française), mais pas de coordinateur ou de secrétariat commun. Cela rend évidemment difficile la coordination entre les séances plénières. Aussi bien l'intervention de *Arnold Weber* que celle de *Gilles Hellier* (membre CGT de l'instance Rhône-Poulenc) ont fait comprendre les difficultés de coordonner l'action des représentants français et allemands face à la fusion annoncée. Deux problèmes constituent des enjeux majeurs : la conservation des emplois et sites existants (et notamment des sites de recherche) et la conservation d'un système équivalent à celui de la "codétermination" allemande après le transfert du siège du nouvel ensemble à Strasbourg. Dans les deux camps, il y avait des tentations étaient fortes de réaction essentiellement nationales

destinées à préserver le statut quo. Ainsi, les représentants des salariés allemands étaient initialement opposés au transfert du siège, même s'ils n'étaient pas hostile au principe et à la nécessité économique d'une fusion. Certains représentants des salariés français de Rhône Poulenc, en revanche, étaient hostiles à la logique même qui a présidé à la fusion. Il était extrêmement difficile de concilier ces points de vue et de coordonner l'action à travers comités européens des deux groupes en fusion. Finalement, le rapprochement a été facilité par une initiative bilatérale qui émanait des fédérations de la chimie du DGB et de la CFDT. Ces deux se sont mis d'accord sur un certain nombre de principes qui permettent de formuler une position commune face au projet de fusion, de façon à sauvegarder l'emploi et une influence des représentants des salariés sur les décisions de la nouvelle direction. Ils ont ainsi élaboré une plate-forme commune et mis en place des groupes de travail franco-allemands avec des permanents et des représentants syndicaux des deux groupes. Parallèlement, les comités européens des deux groupes se sont mis d'accord sur une politique d'invitation réciproque aux réunions. Comme on voit, le processus de coordination n'est qu'à son début. Il restera difficile, parce que les positions des représentants syndicaux français sont encore souvent très éloignées (même si cela n'a pas empêché une première série d'actions de protestation communes).

### **Quelle révision de la directive sur les comités d'entreprise européens ?**

Dans la dernière partie de la journée, des représentants des organisations syndicales allemandes et françaises <sup>(4)</sup> ont débattu autour d'une table-ronde animée par *Reiner Hoffmann*, directeur de l'Institut Syndical Européen. Le débat s'est concentré sur les revendications syndicales dans la perspective d'une révision de la directive sur les comités d'entreprise européens dont la procédure doit commencer en automne 1999. Dans l'ensemble, les organisations françaises et allemandes se sont retrouvées sur les

mêmes revendications pour l'améliorer l'efficacité des comités. Toutes sont d'accord pour renforcer les droits d'information et de consultation qui doivent avoir un caractère préalable. Les comités doivent disposer d'experts, notamment syndicaux et d'un budget autonome, notamment pour la formation. Toutes revendiquent la codification explicite du rôle des syndicats dans la constitution d'un " groupe spécifique de négociation " en vue de la constitution d'un comité européen. En cas d'infraction, des sanctions doivent être prévues. Toutes les organisations conviennent qu'il faut améliorer le suivi syndical des comités. A ce titre, un représentant allemand a émis une réserve sur la revendication d'un abaissement des seuils d'effectifs à partir desquels la constitution d'un comité d'entreprise européen est obligatoire. Il a relevé les difficultés qu'ont déjà les organisations nationales pour assurer ce suivi d'une manière adéquate. Une multiplication du nombre de comités nécessiterait des moyens syndicaux renforcés, aussi bien au niveau national qu'au niveau européen.

*Udo Rehfeldt*

*1. L'IREs remercie la Fondation Ebert et le directeur de son bureau parisien, Ernst Stetter, pour leur concours à l'organisation de cette journée.*

*2. Cette recherche a porté sur huit entreprises multinationales et huit filiales dans deux secteurs (métallurgie, chimie) et quatre pays (Allemagne, France, Grande-Bretagne, Italie). Elle a été financée par la Fondation Hans-Böckler et a donné lieu à plusieurs publications. Le rapport final a paru sous forme de livre en allemand (Wolfgang Lecher et al., Die Konstituierung Europäischer Betriebsräte - Vom Informationsforum zum Akteur ? Eine vergleichende Studie von acht Konzernen in Deutschland, Frankreich, Italien, Grossbritannien und Italien. Baden-Baden : Nomos 1998) et en traduction anglaise (Wolfgang Lecher et al., The Establishment of European Works Councils. From information committee to social actor, Aldershot etc. : Ashgate 1999, 278 p.*

*3. Rappelons qu'en Allemagne le conseil d'entreprise est composé uniquement de représentants des salariés. Son président est donc un salarié.*

*4. Ont participé à cette table-ronde Jürgen Ratayczok (DGB, Düsseldorf), Berthold Bauer (IG Metall, Francfort), Michel Marti (CFDT), Claude Cambus (CFE-CGC), Sophie Bailacq (CFTC), Rolland Guyvarc'h (CGT), Gilbert Lebrument (CGT-FO).*

# IREs

*Biblio*

## **La Revue de l'IREs n° 29 - hiver 1998/99**

**L'indemnisation du chômage depuis 1979 - différenciation des droits, éclatement des statuts** *Christine Daniel*

**Formation du cours de bourse : les acteurs, leurs logiques, leurs interactions** *Sabine Montagne*

**Militants syndicaux, élus des comités d'entreprise et leurs organisations syndicales : analyse d'un lien difficile** *Philippe Leroy-Zischek, Alain Yvergnaux*

**Egalité formelle et différenciation des carrières entre hommes et femmes chez les enseignants du second degré** *Marlaine Cacouault-Bitaud*

**Le syndicalisme mexicain face à la mondialisation et à la décomposition du régime politique** *Ilan Bizberg*

**A quoi sert l'OMC ? Le débat autour de la clause sociale** *Jean-Marc Siroën*

**Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques** (Ministère de l'emploi et de la solidarité). Séminaire de la DREES. Contribution de Jacques Freyssinet sur "La concurrence sociale en Europe". (Paris, 13 avril 1999)

**CGT-ISERES**. Séminaire "Fonds de pension". Communication de Sabine Montagne sur le thème : "Comment les acteurs bourgeois considèrent la relation salariale ?" (Montreuil, 16 avril 1999)

**Confédération des syndicats chrétiens**. Rencontre de membres de Comités d'entreprise européens. Intervention de Christian Dufour sur le thème des systèmes de représentation des salariés en Europe. (Houffalize, 21 avril 1999)

**DGEFP**. Demi-journée de restitution du séminaire international de l'Irès : "Gestion de la main-d'oeuvre juvénile : une comparaison européenne". Présentation de Yannick Fondeur sur le cadrage statistique réalisé à partir de l'enquête sur les forces de travail d'Eurostat. (Paris, 4 mai 1999)

**ISST**. Formation syndicale CFDT-FEP. Intervention de Udo Rehfeldt sur les systèmes de relations professionnelles allemand et suédois. (Sceaux, 5 mai 1999).

**Ministère du Tourisme**. Assises du tourisme social. Intervention de Christian Dufour sur les activités touristiques des comités d'entreprise. (Paris, 7 mai 1999)

**EPHE/CREAPT**. Séminaire "Vieillesse-Travail. Thème : Age, expérience et efficacité au travail". Communication de Annie Jolivet sur "Age et efficacité au travail : l'importance des déterminants internes à l'entreprise". (Paris, 10-12 mai 1999)

**Observatoire social européen**. Séminaire "EMU and collective bargaining" (Négociation collective et union monétaire) : - Communication de Adelheid Hege et de Ingrid Artus sur "La négociation collective en Allemagne à l'heure de l'Union monétaire ; - communication de Adelheid Hege sur "La négociation collective en Italie à l'heure de l'Union monétaire". (Bruxelles, 20 mai 1999)

**Ford/Rockefeller Unemployment Project**, Conférence internationale. Contribution de Jacques Freyssinet "The comparative measurement of unemployment : the case of France". (Boston, 20-22 mai 1999)

**Conférence annuelle Réseau IREC** (Relations Professionnelles en Europe) "Les relations d'emploi : régulations et dérégulations en Europe". Communication de Udo Rehfeldt "Les comités d'entreprise européens et les restructurations internationales : une perspective pour la négociation collective européenne ?". (Aix-en-Provence 20-22 mai 1999)

**Institut syndical européen Friedrich Ebert Stiftung**. "Les politiques européennes de lutte contre le chômage des jeunes". Présidence de Florence Lefresne de l'atelier consacré à la France. (Bruxelles, 26-27 mai 1999)

**CER**. VIèmes journées d'études sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail. Contribution de Yannick Fondeur sur "L'insertion professionnelle des jeunes : quelles sont les temporalités pertinentes ?". (Clermont-Ferrand, 27-28 mai 1999)

**CGIL**. Séminaire organisé par la CGIL et le CISS sur "International trends in public and private pension schemes. A cross-country analysis". Communication de Pierre Concialdi (Rome, 28 mai 1999)

**Direction des Relations du Travail (Ministère de l'emploi et de la solidarité)**. Cycle de conférences-débat sur l'Europe. Intervention de Jacques Freyssinet sur "Modèles nationaux de relations sociales". (Paris, 28 mai 1999)

**Société d'économie politique brésilienne**. IVème Conférence. Conférence de Michel Husson sur "El capitalismo de fin de siglo" (Porto Alegre, 1-4 juin 1999)

**Observatoire européen sur l'emploi**. "Employabilité : concepts et politiques". Intervention de Florence Lefresne sur "La question de l'employabilité au regard des dispositifs d'alternance en Europe". (Marseille, 3-4 juin 1999)

**Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale (Ministère de l'emploi et de la solidarité)**. Participation de Jacques Freyssinet au titre des personnalités qualifiées (installation de l'Observatoire le 11 juin 1999)

**Rencontre des Présidents des Comités régionaux et des administrateurs de l'ANPE**. Intervention de Jacques Freyssinet : "Le service public de l'emploi et les évolutions du contexte du marché du travail 1999-2003". (Noisy le Grand, 11 juin 1999)

**Universités d'Argentine et de Budapest**. IVe Journées internationales de relations professionnelles et de sécurité sociale. Intervention de Udo Rehfeldt "L'évolution des systèmes de relations professionnelles en Europe". (Budapest, 14-15 juin 1999)

**Rencontre européenne des salariés de Schneider**. Intervention de Jacques Freyssinet sur "Le temps de travail en Europe". (Genève, 18 juin 1999)

**Comité de Direction de la Rheinsbahn**. Intervention de Christian Dufour sur le syndicalisme en France. (Düsseldorf, 21 juin 1999)

**Groupe d'Etude et d'Observation de la Démocratie (Université Paris-X) et CERAT (Université PMF Grenoble)**. Colloque "L'évolution du monde syndical". Intervention de Udo Rehfeldt "Forces et faiblesses du syndicalisme italien". (Nanterre, 21-22 Juin 1999).

### BULLETIN D'ABONNEMENT 2000

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.

Bulletin à retourner avec votre règlement par :

- Chèque bancaire à l'ordre de l'IRES,
- Virement au Trésor Public - RIB 40071/93034/03400155374/55
- Carte VISA, MASTERCARD ou EUROCARD :  
n° ..... Date d'expiration .....

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  
E-mail : info-ires@ires.enpc.fr

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 : 3ème trimestre 1999 - 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'inégalité dans l'indifférence, les discriminations à l'égard des femmes salariées. Avancées - Contradictions - Ruptures

Philippe ALONZO

Etudes et recherches ISERES n° 178

Aujourd'hui les femmes sont plus visibles sur le marché de l'emploi qu'hier parce qu'elles sont mieux formées, de plus en plus salariées, dans les secteurs où l'emploi se développe et plus attachées à leur identité professionnelle. Par contre, aujourd'hui comme hier, elles souffrent d'une moindre reconnaissance de leurs qualifications par rapport à celles des hommes, de même que leurs compétences restent encore trop souvent assimilées à des qualités naturelles. Moins reconnues, les femmes se trouvent être aussi moins bien payées, plus souvent écartées des voies de la promotion professionnelle, davantage touchées par la flexibilité de leur travail et la précarisation de leur statut, enfin plus nombreuses à être atteintes par le chômage. Cette présente étude sur les discriminations à l'égard des femmes salariées ne doit pas être considérée comme un énième rapport alarmiste sur une catégorie particulière parmi d'autres catégories statistiques : les femmes. Le terme "particulier" signifie ici "discrimination" et "inégalité". L'intitulé de ce rapport L'égalité dans la différence, est une invitation à croiser les approches sur les discriminations. Etudier ces dernières indépendamment les unes des autres risque d'occulter le fait qu'aujourd'hui, dans notre société, les jeunes les plus discriminés sur le marché de l'emploi sont plus souvent des femmes que des hommes, plus souvent des femmes de nationalité ou d'origine étrangère que de

nationalité française. Les lecteurs ne trouveront donc dans les pages de ce rapport, ni pessimisme excessif visant à masquer les avancées vers plus d'égalité, ni optimisme délirant à partir de la présentation de seuls cas particuliers. En revanche, il s'agit de montrer, à partir des travaux les plus récents et les plus significatifs sur cette question, que placée au cœur de la problématique, l'analyse en termes de logiques de genre est une nécessité pour qui interroge "le sens, la valeur et la place du travail dans la société" pour reprendre les termes de Margaret Maruani et pour qui veut comprendre l'ensemble des recompositions actuelles du marché du travail et de l'emploi.



## L'immigration algérienne en France : histoire d'un Centenaire (1898-1998)

CREAC-FEN, Jacques Simon

Cette recherche en deux volumes se veut une histoire totale de l'immigration algérienne, depuis la fin du XIX<sup>ème</sup> siècle, quand elle devient ouvrière, structurelle, permanente et une composante de l'histoire mixte franco-algérienne. La première partie étudie :

- les causes profondes de cette immigration, les caractères des différents flux migratoires, les régions de départ et celles d'arrivée ;

- l'insertion des travailleurs algériens dans l'appareil de production et dans la lutte des classes ;

- l'histoire sociale et politique de cette immigration, spécifique du fait que ces travailleurs venus pourtant de départements français sont des indigènes ou des franco-musulmans ;

- le mode d'intégration de cette migration dans la société française par la médiation d'une structure socio-culturelle à dominante kabyle, à la fois facteur actif d'insertion des Algériens en France et creuset où s'est forgée une identité algérienne ;

- l'histoire du mouvement national, créé en France avec l'Etoile Nord-Africaine et le PPA, avant de s'implanter en Algérie. Après 1954, les Algériens s'organisent dans des syndicats et des partis qui s'affrontent en Algérie et dans l'émigration. L'indépendance ne met pas fin à l'émigration de travail qui se poursuit dans le cadre des accords d'Evian, jusqu'en 1974.

La seconde partie étudie les problèmes posés par l'intégration de cette population : la démographie, l'école, le logement, le travail, la vie associative, culturelle, religieuse, artistique et sa représentation dans les médias. Il est enfin montré que l'immigration algérienne n'est plus "exemplaire" mais comparable aux immigrations précédentes. Il faut donc cesser de la discriminer et réaliser son intégration.



## Analyse économique et enjeux politiques de l'inflation

Arnaud Desurmont, Etienne Farvaque (Université du Littoral - Côte d'Opale) - Gaël Lagadec (université de Nouvelle-Calédonie)

L'étude réalisée se propose d'interroger la relation entre inflation et croissance, et ce tant sur le plan théorique qu'empirique. Dans un premier temps, nous revenons sur les relations théoriques entre inflation et croissance, au travers du modèle de croissance néoclassique. En outre, nous consacrons une section de ce chapitre aux résultats pouvant être obtenus avec une perspective de type "croissance en-

dogène". Mais modifier le cadre théorique de départ afin d'y intégrer une conception élargie du concept de capital ou la non décroissance des rendements n'altère pas de façon significative les conclusions déduites des modèles initiaux.

Un point essentiel est mis en évidence dans cette partie théorique. Il apparaît en effet que l'accent doit être mis sur le motif de détention des encaisses monétaires. Les conclusions obtenues sont en effet sensibles à la façon dont on intègre la détention d'encaisses dans le modèle de départ : selon que la monnaie est considérée comme un pur moyen de transaction ou qu'elle constitue un placement alternatif à l'accumulation de capital, notamment, il est possible d'obtenir des résultats contradictoires. En conséquence de quoi, octroyer à priori un signe quelconque à la relation entre inflation et croissance suppose que les comportements d'encaisses des agents sont parfaitement connus et spécifiés. Dans le cas contraire, l'analyse théorique fournit des conclusions fragiles, suspendues à la modélisation retenue des comportements d'encaisses.

Le second chapitre de l'étude aborde le problème de la relation empirique entre inflation et croissance, et retrace les principaux moments de cette recherche, détaillant d'abord les travaux considérant simultanément des échantillons très larges de pays. Sont ensuite développées les études qui tentent de mettre en évidence des effets fixes, voire des relations réellement individualisées entre inflation et croissance. Les analyses économétriques réalisées sur données de panel sont ainsi décrites, notamment, avant que soient présentés certains épisodes de " crise inflationniste ".

La relation entre inflation et croissance obtenue est négative, mais ce résultat ne s'avère robuste que pour des taux d'inflation dépassant le seuil de 40 % par an. En deça de ce seuil, la relation n'est plus robuste statistiquement, et se révèle même sensible à la composition de l'échantillon ainsi qu'à la période retenue. Pour autant, la relation devient plus solide lorsque l'on teste la présence de l'inflation passée comme déterminant de l'inflation présente. Ce dernier point tend à prouver que l'inflation est un proces-

sus endogène au système économique, dont la mécanique va au-delà d'une quelconque relation quantitative entre masse monétaire et inflation.

Dès lors que l'on adopte cette perspective, il importe d'approfondir la relation et de comprendre les ressorts internes de l'inflation. Une telle compréhension ne peut découler que d'une analyse des intérêts présents au cœur du processus inflationniste. La suite de l'étude entame une telle exploration. Deux directions sont alors privilégiées. Dans un premier temps, nous évoquons le problème du lien entre instabilité économique et inflation, et voyons comment l'indépendance des banques centrales apparaît comme une solution éventuelle pouvant pallier ce type de problèmes. Cette première intégration des intérêts politico-économiques dans l'analyse du phénomène de l'inflation nous amène alors à élargir l'analyse et à nous tourner vers l'étude des conséquences inflationnistes des interactions entre groupes d'intérêt. Le dernier chapitre de l'étude est ainsi consacré à l'action des lobbies en matière de redistribution des fruits (et coûts) de l'inflation.

Le premier chapitre de la seconde partie revient donc sur la proposition d'indépendance des banques centrales. Il en détaille le mécanisme théorique, puis intègre les problèmes relatifs à l'usage partisan des politiques économiques. Ainsi, alors que l'indépendance est, sur le plan théorique, apparemment à même de réduire l'inflation moyenne existant dans une économie, il apparaît que ses avantages s'étendent au-delà de ce mécanisme initial. L'intégration des problèmes liés à la polarisation politique montre en effet que l'indépendance des banques centrales est susceptible de contrecarrer l'instabilité économique issue des joutes partisans.

Pour autant, le débat ne saurait être clos. En effet, dès lors que l'on considère que des intérêts politiques, au sens propre, ont un lien avec le phénomène économique de l'inflation, il convient d'élargir la perspective. Les intérêts en jeu dans le mécanisme inflationniste ne peuvent être réduits à l'affrontement de partis politiques. D'autres modes d'intervention des intérêts politiques doivent être

pris en considération. Ainsi, dans un premier temps, nous observons comment les comportements des agents, considérés à travers la division de la population entre " jeunes " et " personnes âgées ", influencent le processus inflationniste. L'analyse comporte une partie théorique, puis une partie empirique nous permettant de tester la relation théorique établie. Les résultats obtenus tendent à confirmer que l'inflation résulte d'un conflit intergénérationnel, la présence d'un pourcentage élevé de la population âgée dans la population totale exerçant un effet répressif sur l'inflation. La seule exception à notre relation est établie lorsque la banque centrale du pays observé est indépendante, ce qui tend à confirmer encore les vertus de l'indépendance.

Nous terminons alors l'étude en analysant comment les groupes d'intérêt, agissant cette fois non plus en relation directe, mais en médiatisant cette relation par l'utilisation de lobbies, peuvent influencer le mécanisme inflationniste. Si la première section de ce chapitre montre comment les intérêts divergents des uns et des autres peuvent tenter de manipuler l'inflation, la seconde section établit le lien entre ces intérêts, leur représentation (via les lobbies), le pouvoir politique et les résultats macroéconomiques.

L'étude conclut sur une réflexion relative à l'indépendance des banques centrales. En effet, l'indépendance semble offrir une réduction du taux d'inflation en vigueur dans nos économies. Pour autant, l'histoire économique connaît des exemples de désinflation réussies sans qu'il ait été nécessaire, pour y parvenir, d'entériner une modification du statut de la banque centrale nationale. L'indépendance ne saurait donc être une condition suffisante pour obtenir un taux d'inflation réduit. Nous montrons ainsi que, dans certaines conditions, l'indépendance ne peut garantir une amélioration du bien-être des agents. Nous montrons alors que les coûts induits sont d'autant plus élevés que la banque centrale conduira une politique éloignée des préférences des agents. Dans ce cas, le débat déborde une fois encore l'économique pour devenir politique, et se pose la question de la légitimité d'une institution agissant au-delà des prescriptions de ses mandants.

#### **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

**CFE-CGC - Max Leca** - 56-63 rue du Rocher 75008 Paris - Tel 01 55 30 12 12

**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

**CGT-FO - Angel Pino**, secteur économique - 141 av. du Maine 75680 Paris cedex 14 Tel. 01 40 52 82 00

**FEN - Jean-Louis Besnard** - 48 rue Labruyère 75440 Paris cedex 09 Tel. 01 40 16 78 81