

Civiliser l'Etat

La récurrence des appels à la réforme de l'Etat transforme celle-ci en serpent de mer, comme si le jeu mutuel de la règle hiérarchique et de la rigidité corporative en interdisait la faisabilité. Un jeune homme le disait joliment en 1843 : « La hiérarchie pu nit le fonctionnaire dans la mesure où il pêche contre la hiérarchie ou commet un péché superflu pour la hiérarchie mais elle le prend sous sa garde aussitôt que c'est la hiérarchie qui pêche en lui »⁽¹⁾. Cette étreinte du fonctionnaire et de sa hiérarchie se raït si paralysante qu'elle prohiberait la négociation ouverte et qu'une fatalité conservatrice en résulterait inévitablement.

Heureusement, les participants, syndicalistes et chercheurs, au séminaire dont rend compte le rapport co-signé par ses deux animateurs, Udo Rehfeldt et Catherine Vincent, n'ont pas été bridés par cette fatalité supposée. Ils se sont interrogés sans complexes sur les conditions de la négociation au sein des services publics, au tour du thème critique des transformations de l'emploi. Le rapport fait part d'une gamme diversifiée d'expériences, françaises et étrangères, et éclaire les voies d'une logique de négociation assumée. Une telle logique a besoin de sécurités – des procédures qui régulent la pratique des négociations – et d'inventivité – certains pays européens font preuve à cet égard de plus d'imagination que la France. Cet enjeu de méthode ne doit pas être sous-estimé : il conditionne la possibilité de réformes qui contribuent à une évolution positive des missions des services publics. A cet égard, les progrès ne sont jamais néaires : si le coup de boutoir de mai 1968 a fait émerger la logique de négociation dans la Fonction publique, les difficultés de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail en son sein montrent que la flamme est à entretenir.

La question ne concerne pas les seuls fonctionnaires. C'est le mode de construction de l'intéressé néral qui est en jeu. Il faut en finir avec la vieille rationalisation hégalienne de l'Etat, pour laquelle la substance de ce dernier est « l'Esprit qui se sait et se veut » : elle hante trop en core la manière d'être et de faire de bien des hauts responsables de la Fonction publique, qui se croient dispensés d'une pratique effective de la négociation ! La figure du négociateur est à installer définitivement au sein de la sphère publique et, de pair avec elle, celle de fonctionnaires qui soient en position de participer dynamiquement à l'évolution des services qu'ils rendent.

Jacky Fayolle

⁽¹⁾ Karl Marx, « Critique du droit politique hégalien », Editions Sociales, 1975.

Négociations sur les transformations de l'emploi dans les services publics

Dans le cadre du programme « Réformer l'Etat, nouveaux enjeux, nouveaux défis » du ministère de la Fonction publique, de la réforme de l'Etat et de la décentralisation, l'IRES a organisé un séminaire de travail sur l'évolution des relations professionnelles et les transformations de l'emploi dans les services publics en Europe⁽¹⁾. Ce séminaire a regroupé lors de huit séances, d'avril 2001 à mai 2002, une cinquantaine de participants : chercheurs français et étrangers, représentants syndicaux et de l'administration.

Le séminaire s'est proposé de confronter des expériences négociées de transformations de l'emploi dans un certain nombre de services publics en France et dans d'autres pays européens qui font face à des problèmes de reconfiguration des missions de service public et des moyens mis en œuvre. Les statuts particuliers adoptés dans tel ou tel pays par les différents services publics (fonction publique, entreprise publique à statut, régie...) ainsi que les formes des transformations de ces services (déréglementation, privatisation, réforme de structures) sont multiples et peuvent se combiner de diverses manières. Ces transformations ont toutes des répercussions importantes sur la gestion des personnels et les relations de travail, impliquant généralement une décentralisation de la gestion et l'introduction de procédures de négociation collective. Dans une large mesure, la réussite des réformes dépend de la qualité des relations avec les organisations syndicales.

Pour des raisons historiques, les organisations syndicales se sont constituées en forces incontournables dans les services publics. Dans pratiquement tous les pays européens, les syndicats y sont nettement mieux implantés que dans le secteur privé. Cela entraîne de grandes similitudes dans les formes de relations professionnelles, malgré la diversité des structures juridiques de la représentation et de la négociation collective. C'est cette force numérique et institutionnelle qui explique probablement pourquoi peu de réformes ont été mises en œuvre en attaquant frontalement les syndicats. Au contraire, la plupart des administrations (ou directions d'entreprise) ont, à des moments et à des niveaux divers, cherché à obtenir un minimum d'accord avec les organisations syndicales. C'est au moins l'impression qui ressort de l'analyse comparative des pratiques dans certains services publics marchands (transports, télécommunications, énergie...).

Ces pratiques ne sont évidemment pas transposables dans la Fonction publique française, ni même dans la plupart des entreprises publiques hexagonales du fait de l'absence de sécurisation juridique de la négociation collective (I). Pour que réussisse une stratégie de négociation des transformations, un certain nombre de conditions politiques doivent également être remplies (II).

I - Les conditions juridiques : la procéduralisation de la négociation collective

Si, juridiquement, la négociation n'a toujours pas de sens dans la Fonction publique française pas plus que dans les entreprises publiques à statut, dans une approche sociologique, des procédures de négociation aux formes diversifiées existent depuis le début du XX^{ème} siècle⁽²⁾. L'émergence d'une logique de négociation dans la Fonction publique est concomitante des événements de mai 68, avec la signature, en juin, du protocole Oudinot sur les rémunérations, la durée du travail et les droits syndicaux. Depuis, la pratique de négociations sur les salaires s'est instaurée mais aussi sur d'autres thèmes : protocole Durafour de 1990 qui rénove les grilles de la Fonction publique, accords cadres de 1989, 1992 et 1996 sur la formation continue, protocole de 1996 qui crée un congé de fin d'activité, accords de 1996 et 2000 sur la résorption de l'emploi précaire, accord de mars 2001 sur l'emploi dans la Fonction publique hospitalière... Les négociations peuvent même porter sur des sujets aussi vastes que des projets de réformes de l'Etat, comme cela a pu être le cas au ministère des Finances.

Plus récemment, le développement de la négociation connaît un blocage tant dans le domaine salarial où les accords annuels sont désormais rares que dans celui de la réduction du temps de travail où organisations syndicales et gouvernement ont échoué dans la tentative d'encadrer la mise en œuvre de la RTT par un accord couvrant les trois Fonctions publiques. La nécessité de donner une base juridique à la négociation se fait donc sentir. Si tous les acteurs s'accordent pour aller plus loin dans ce sens, des divergences apparaissent sur la place que doit prendre la négociation, notamment par rapport au statut. Doit-on négocier sur les missions mêmes de l'administration et l'organisation des services ou ne s'en tenir qu'aux conséquences pour le personnel ? Déjà, dans les entreprises de services publics la négociation devient un mode de création du droit à part entière. Pour l'instant, dans la Fonction publique, l'accord n'a pas de valeur juridique propre et ne lie les signataires que sur le plan moral et politique. Cet état de fait satisfait les parties, l'administration ayant jusque là toujours honoré ses engagements en traduisant sous forme législative ou réglementaire le contenu des accords et les acteurs syndicaux voyant la négociation comme complémentaire du statut. L'absence de procédures stables n'est pourtant pas sans poser problème.

Comme le montre l'exemple italien de réforme négociée de la Fonction publique, la sécurisation des procédures est indispensable pour lever les blocages actuels : règles claires quant à la périodicité des négociations, informations préalables, étapes à respecter... Enfin, la question des accords majoritaires est une autre source de blocage du développement du dialogue social dans la Fonction publique. Le statut hiérarchise les intérêts en présence en faisant de l'Etat le porteur de l'intérêt général. Au contraire, la négociation se place dans une logique de confrontation des intérêts en présence. Pour que les accords acquièrent une légitimité, ils doivent être soutenus par des acteurs qui représentent la majorité des agents. La question se pose d'ailleurs dans les mêmes termes dans le secteur privé. Il semble difficile de ne pas appliquer des exigences

démocratiques parallèles pour le public. L'Etat le souhaite, la plupart des organisations syndicales également.

II - Les conditions politiques : les stratégies de négociation

La faiblesse des contreparties offertes par l'employeur explique souvent l'échec d'une négociation. Le contexte économique joue évidemment comme un facteur restrictif qui diminue les marges de manœuvre. Plusieurs variables pèsent fortement en direction d'une restriction des marges : les normes budgétaires européennes, la revendication patronale de réduction de la pression fiscale, les politiques de baisse d'impôt. En dernière analyse, ces contraintes économiques sont le résultat de marchandages politiques. S'il est difficile pour les organisations syndicales d'agir à brève échéance sur une modification des premières variables, elles peuvent cependant à leur tour influencer l'opinion publique en leur faveur. Elles le tentent d'ailleurs couramment, en mobilisant les usagers à leur côté⁽³⁾ et en affirmant que les revendications du personnel ne sont pas incompatibles avec un bon fonctionnement des services public et qu'elles peuvent même être une condition de l'amélioration de leur efficacité.

La réussite de négociations complexes nécessite une certaine souplesse stratégique des deux côtés de la table de négociation, pour lesquelles une certaine expérience de la négociation et des relations de confiance entre négociateurs sont indispensables. Ainsi, lors des négociations sur l'avenir de la poste et des télécommunications en Allemagne, les syndicats ont obtenu un certain nombre de garanties sociales, après avoir accepté de ne plus poser comme préalable le maintien du statut des entreprises. Dans des contextes similaires, les négociations dans les services publics d'autres pays ont souvent vu naître un certain pragmatisme dans les négociations et ont abouti à des compromis satisfaisants pour sécuriser l'emploi⁽⁴⁾.

Les conséquences des privatisations et de la déréglementation sur les relations professionnelles sont loin d'être univoques d'un pays à l'autre, ni à l'intérieur d'un même pays. Les cas de négociation de compromis qui lient transformations des entreprises et sécurisation de l'emploi sont cependant de plus en plus nombreux par rapport aux situations d'affrontement systématique. On peut expliquer cette évolution en généralisant le cas britannique comme résultat d'un double mouvement contradictoire. D'un côté, les entreprises essaient d'améliorer leurs performances en supprimant des emplois. Cela entraîne fréquemment un climat social d'insécurité, source de démotivation. De l'autre côté, pour remplir leur nouvelle mission d'amélioration de la qualité du service et de rapprochement avec les clients, les entreprises ont, plus que jamais, besoin de la collaboration active de leurs salariés. Si la première tendance entraîne un affrontement avec les syndicats, la deuxième favorise, au contraire, un rapprochement. Les effets de la privatisation au regard de cette contradiction ne sont pas aussi clairs que l'on aurait tendance à le croire.

Enfin, le facteur le plus souvent évoqué pour expliquer la difficulté de négocier des compromis complexes est le corporatisme catégoriel. S'il existe dans l'ensemble de la

société, il est probablement plus répandu dans le secteur public. Généralement, on accuse le syndicalisme d'être le reflet de ce corporatisme et de s'opposer à des solutions relevant de « l'intérêt général ». Les historiens ont analysé le rôle de certaines catégories sociales dans l'avènement du syndicalisme. Mais il serait illusoire d'opposer le corporatisme à un intérêt général préexistant. L'intérêt général est le résultat d'une construction par des acteurs collectifs, comme l'est aussi l'intérêt corporatif. Le glissement de sens du corporatisme vers sa connotation péjorative actuelle traduit donc plutôt la difficulté du syndicalisme à incorporer les intérêts spécifiques de ses adhérents dans des compromis englobant un plus grand nombre de salariés, voire leur totalité. Cette difficulté renvoie, en dernière analyse, à une capacité stratégique, donc politique, de représenter les intérêts de collectifs plus englobants en dépit de l'hétérogénéité des salariés concernés. C'est une question de sélection, d'expérience, mais aussi de formation des dirigeants syndicaux qui sont chargés de la négociation.

Ce dernier constat est valable aussi pour les employeurs. Etant donné la faible expérience de négociation, l'administration manque souvent de représentants compétents pour mener une négociation, surtout si l'enjeu dépasse le contour strict de leurs

compétences techniques. Là réside souvent un obstacle à la décentralisation de la négociation. La négociation ne peut pas uniquement se construire sur la qualité des dossiers. Il faut aussi établir un minimum de confiance réciproque qui ne peut s'édifier que dans la pratique.

Udo Rehfeldt, Catherine Vincent

⁽¹⁾ *Udo Rehfeldt, Catherine Vincent (2002), Négociations sur les transformations de l'emploi dans les services publics : séminaire 2001-2002, Rapport de synthèse pour la DGAFP/DIRE, IRES, Noisy.*

⁽²⁾ *Les gouvernements ont même, dans l'entre-deux-guerres, négocié et associé à des commissions des syndicats de fonctionnaires encore interdits.*

⁽³⁾ *Cf. les exemples des comités de défense pour lutter contre la fermeture d'hôpitaux ou les alliances avec les élus locaux pour défendre la présence territoriale de la Poste.*

⁽⁴⁾ *En France, il n'y a pas eu proprement dit de négociations, mais la décision du gouvernement de ne pas toucher au statut du personnel de la poste et des télécommunications peut être mise sur le compte des grèves et manifestations.*

IRES

Biblio



Chronique Internationale de l'IRES Numéro spécial

n° 78 - septembre 2002

Retournement conjoncturel et emploi

Trou d'air, récession ou rupture ? Continuités et inflexions dans les politiques de l'emploi, *Jacques Freyssinet*

Après l'embellie, *Michel Husson*

Les grandes orientations de politique économique et d'emploi : quelles inflexions ?, *Antoine Math*

Les acteurs sociaux européens, l'emploi et la montée du chômage en Europe, *Maurice Braud*

Etats-Unis. « Nouvelle économie » et emploi : fin des illusions, *Yannick Fondeur*

Royaume-Uni. L'emploi en question, *Florence Lefresne*

Irlande. Priorité à la compétitivité ou aux niveaux de vie ? *Pascal Ughetto*

Suède. La persistance d'une politique en faveur du plein emploi, et préparant l'entrée dans l'UEM ? *Annie Jolivet*

Pays-Bas. Menaces sur le « modèle polder », *Marie Wierink*

Autriche. La fin du bon exemple autrichien ? *Christian Dufour*

Allemagne. Une réforme radicale de la politique d'emploi avec consentement syndical, *Udo Rehfeldt*

Italie. Réforme du marché du travail et crise de la concertation sociale, *Adelheid Hege*

Espagne. Vers un nouveau cycle de dérégulation du marché du travail ? *Carole Tuchsirer*

Documents de travail

Jacques Freyssinet - n° 02.01 - « La réforme et l'indemnisation du chômage en France »

Carole Tuchsirer - n° 02.02 - « Réforme de l'assurance chômage. Du PAP au PAP/ND. Le Programme d'Action Personnalisée pour un Nouveau Départ »

Pascal Ughetto - n° 02.03 - « Compétence de service : Etat des lieux d'une problématique »

Séminaire du réseau sino-européen « Emploi, chômage et protection sociale ». Communications de Pierre Concialdi : « Le chômage : concepts et mesures » et « Bas salaires et travailleurs pauvres : tendances et débats dans l'Union européenne ». Conclusions du séminaire par Pierre Concialdi. (Varna, 24-26 juin 2002)

Acener. Assemblée générale. Intervention de Christian Du four sur « Les évolutions des activités sociales et culturelles des comités d'entreprise » (Nantes, 27 juin 2002)

Institut RRS-Ise res CGT. Participation de Jacky Fayolle aux journées de la recherche de l'Institut. (Montreuil, 27 juin 2002)

Confrontations. Université d'été « Dialogue social et participation pour l'intégration des PECO dans l'Union européenne ». Participation de Jacky Fayolle à une table-ronde sur « Les inégalités régionales et les outils de rattrapage et de développement ». (Budapest, 28 juin 2002).

ICOSI, Fondation Friedrich Ebert. Rencontre franco-allemande sur la société anonyme européenne. Intervention d'Adelheid Hege sur le thème : « Comparaisons pratiques françaises et allemandes de participation et de codétermination ». (Paris, 28 juin 2002)

Comité européen Totalfinalf. Journée de formation. Intervention de Udo Rehfeldt sur « Les systèmes de représentation et de négociation en Europe ». (Boulogne, 5 juillet 2002)

Conseil économique et social, section des relations extérieures. Audition de Jacques Freysinet sur « Modes d'intervention des acteurs sociaux dans la construction européenne ». (Paris, 10 juillet 2002)

Université Qinghua. Colloque franco-chinois « La protection sociale en France et en Chine : évolution et formes ».

- Communication de Pierre Concialdi « Les retraites en France : organisation, enjeux et perspectives »,
- Communication de Pierre Volovitch « Le dispositif d'assurance maladie et le rôle des mutuelles dans le système de santé français » (Pékin, 12-13 juillet 2002)

CGT. Secteur culture. Rencontres organisées pendant le festival d'Avignon. Intervention de Christian Du four sur « La place des activités culturelles dans les propositions des comités d'entreprise ». (Avignon, 17 juillet 2002)

Panteion University of Social and Political Sciences. Departments of Social Policy and Social Anthropology, International and European Studies, Economic and Regional Development. 23rd IWPLMS Conference on Job Quality. Communication de François Michon « Working Times of Non-Standard Employment Contracts ». (Spetses, Grèce, 18-20 juillet 2002)

Ver.di Nordhessen. Séminaire d'élus de *Betriebsräte* du commerce. Intervention d'Adelheid Hege et de Christian Du four sur le thème : « Les négociations collectives dans le commerce de détail en Europe : France, Allemagne, Italie, Grande-Bretagne ». (Casel, 5 septembre 2002)

Pe sor – Fa cult é Jean Mon net – Uni ver si té Pa ris-Sud. Colloque « Les réseaux : dimensions stratégiques et organisationnelles ». Communication de Marie Raveyre « Les grandes entreprises acteurs de réseaux sur le marché local du travail ». (Sceaux, 26-27 septembre 2002)

UL CFTD. Intervention d'Adelheid Hege et Christian Du four sur « Les pratiques de représentation dans les entreprises en Europe ». (Saint-Nazaire, 12-13 septembre 2002)

IG Metall. Séminaire interne. Intervention de Christian Du four sur « Les négociations des 35 heures en France ». (Berlin, 17-18 septembre 2002)

Conference on the Development of a New Cross-National Architecture for Labour Market Statistics. Contribution de Jacques Freysinet « Conceptualizing Labour Market Capacity ». (Belgique, 23-27 septembre 2002)

Commission européenne, Instituto Universitaria Suor Orsola Benincasa, Agora Accademica sous le patronage de la Ville de Naples. Colloque sur « Il sistema politico europeo ». Communication de Maurice Braud « Opinion et débats européens en France après les élections du printemps 2002 ». (Naples, 26-27 septembre 2002)

Université de Cer gy-Pon toise. CIRAC et « Allemagne d'aujourd'hui ». Journée d'études « L'Allemagne après les élections ». Intervention de Udo Rehfeldt sur les « relations sociales et réformes sociales » (Cergy-Pontoise, 27 septembre 2002)

Institut Syn dical Européen – réseau EUROCAP. Participation de Jacky Fayolle au séminaire « Europe and the politics of capabilities. What perspectives for Research? ». (Bruxelles, 27 septembre 2002)

BULLETIN D'ABONNEMENT 2003

Nom.

Adresse

désire recevoir régulièrement *La Lettre de l'IRES* (gratuit)

désire s'abonner à *Chronique Internationale* : 28 €

désire s'abonner à *La Revue de l'IRES* : 64 €

désire s'abonner à *Chronique Internationale* + Revue : 83 €

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 ou postal à l'ordre de l'IRES,
- Virement CDC - RIB 40031 00001 0000245046D 80
- 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-fr.org

Date

Signature

La Lettre de l'IRES - Publication trimestrielle
16, bd du Mont d'Est 93192 NOISY-LE-GRAND CEDEX
Directeur de la publication : Bernard Ibal
Responsable : Maurice Braud
Réalisation : Monique Jacquin
Louyot S.A. - Paris
Dépôt légal : 4^{ème} trimestre 2002 - 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).



Chine et Syndicats

Actes du colloque organisé le 18 juin 1999 par la CGT-FO

*Contributions de Jean-Philippe Béja,
Monique Cloutier, Guilhem Fabre,
Jean-Jacques Gandini, Han
Dongfang, Trini Leung, Roland Lew,
Thierry Pairault et Angel Pino.*

Avant-propos de René Valladon ;
préface de Marc Blondel.

1 vol. de 167 pp., au format 15,5 x 23.

En prenant l'initiative d'organiser un colloque à Paris, dans ses locaux, à l'occasion du dixième anniversaire des événements de Tian'anmen, la Confédération Force Ouvrière a voulu atteindre deux objectifs :

— d'abord, un devoir de mémoire vis-à-vis des hommes et des femmes qui se sont dressés face à la dictature. à l'heure où la mauvaise foi s'allie à la tentation honneuse de l'oubli, où la réalité politique prétend passer par pertes et profits les droits de l'homme les plus fondamentaux, s'érige peu à peu un mur de silence et d'oubli au tour de Tian'anmen.

— disparaissent inexorablement, mais lentement, (presque) partout dans le monde, les syndicalistes officiels, s'émousse quelquefois la volonté de s'opposer à ce dinosaure qu'est le syndicalisme chinois (pour finir la métaphore, rappelez quand même que ce dinosaure reste un grand prédateur et la Chine continentale, un « Jurassic Park » où étrangers, touristes ou hommes d'affaires sont tenus de ne pas s'écarter des chemins protégés).

Le colloque a aussi été à la fois des colloques professionnels (chercheurs et universitaires) et des syndicalistes, français ou chinois, et ce dans l'intention de favoriser un échange qui n'est pas toujours de mise dans la communauté scientifique.

A l'aube du troisième millénaire. Vers une déréglementation totale ?

Jacky CHORIN

Cette quatrième étude consacrée par la CGT-FO à l'approche européenne des services publics et à ses conséquences en France traite de la situation consécutive à la réunion des chefs d'Etat et de gouvernement de Lisbonne tenue les 23 et 24 mars 2000.

Prenant prétexte de la nécessité de bâtir une Europe de la connaissance la plus compétitive qui soit et de supprimer ainsi toute entrave aux échanges intra-communautaires, ce sommet a, en effet, abouti à des conclusions invitant la Commission Européenne à accélérer encore plus l'ouverture à la concurrence dans l'ensemble des services publics. Il s'agit là, à l'évidence, d'un tournant majeur dans l'histoire de la construction européenne, lequel a pourtant été pris sans qu'un débat démocratique n'ait eu lieu dans les différents pays de l'Union et notamment en France.

Dans une première partie, cette étude va décrire les conséquences concrètes de ce sommet. Aucun secteur n'est aujourd'hui épargné que ce soit l'énergie (l'électricité et le gaz), les transports (par chemin de fer notamment), les postes, les télécommunications, les ports, le contrôle aérien ; bref, tous les services publics subissent des projets de textes européens visant à parvenir à une déréglementation totale.

L'étude démontre pourtant que ces choix sont purement idéologiques et qu'ils ont déjà abouti à des échecs parfois retentissants. Il en va ainsi des coupures d'électricité en Californie, pays historiquement en pointe dans la déréglementation ; de la faillite d'Enron, société pourtant citée en exemple par les milieux les plus libéraux il y a un an, ou encore de la déconfiture des chemins de fer britanniques avec Railtrack qui a été quasiment « renationalisée ». De même, la couverture territoriale incomplète des mobiles en France alors pourtant qu'il y a trois opérateurs, la faillite des procédures d'enchères pour l'attribution des licences UMTS ou l'augmentation des prix de l'électricité depuis la déréglementation sont à mettre au passif de cette déréglementation aveugle. Plus grave encore, des difficultés majeures s'annoncent dans le domaine énergétique en Europe sans pour autant que les autorités européennes ne modifient leur politique. Bref, il y a bel et bien de l'idéologie ultra-libérale derrière tout cela...

Dans une seconde partie, l'étude va montrer les conséquences de cette déréglementation généralisée en France.

L'étude pointe en premier lieu le fait que les directives européennes ont abouti à une réécriture très large des textes internes, lesquels ont été modifiés pour définir les missions d'intérêt général telles qu'elles découlent des orientations communautaires. Or, le trait dominant de ces textes est qu'il s'agit plutôt de services publics « au rabais », car ils sont amputés de leurs caractéristiques traditionnelles.

En second lieu, l'étude pointe le fait que cette déréglementation s'accompagne de l'émergence de nouveaux pouvoirs. Il y a d'abord l'apparition d'autorités de régulation censées être indépendantes, qui n'ont de cesse de pénaliser les opérateurs historiques et qui posent le problème de leur contrôle démocratique. Il y a ensuite

le rôle croissant des collectivités locales dans la gestion des services publics nationaux, au prix cependant de risques réels d'aboutir à des services publics différenciés sur le territoire national, en fonction de la richesse de ces collectivités.

Enfin, l'étude souligne la tendance à pénaliser constamment les opérateurs publics. Parfois, régulateurs et législateurs visent à dé-intégrer les opérateurs historiques en séparant les activités de réseau de leurs autres activités. Dans d'autres cas, on observe, et cela est singulièrement vrai pour l'énergie, que les entreprises publiques sont discriminées dans leur développement international.

Au total, c'est donc bien un bouleversement considérable dont il s'agit qui a pour origine une conception marquée par un libéralisme débridé de la construction européenne.



Le médecin du travail, acteur de prévention

Amélie Faïron

Le médecin du travail, en tant qu'acteur de prévention en entreprise, est un sujet d'actualité : il a d'ailleurs fait l'objet de plusieurs dispositions de la récente loi dite de modernisation sociale. En effet, cette dernière, dans le cadre de « services de santé au travail » consacre l'idée d'une nécessaire pluridisciplinarité qui veut que le médecin du travail s'entoure d'autres spécialistes (ergonomes, psychologues, toxicologues...) pour s'occuper au mieux des salariés.

C'est pourquoi la CFTC, consciente que de nouveaux maux font leur apparition dans le monde du travail et que le médecin du travail a un rôle à jouer auprès des salariés, s'y est intéressée.

Après avoir rappelé en introduction son statut (la question de l'importance de l'existence même du médecin du travail s'est posée), l'étude développe les deux principales missions du médecin du travail :

- l'examen des salariés d'une part,
- la surveillance de leurs conditions de travail d'autre part.

La retranscription d'un entretien téléphonique avec un médecin-inspecteur régional du travail et de la main d'œuvre, ancien médecin du travail relie l'expérience à la théorie juridique.

Sont ainsi abordés tant les problèmes actuels de la médecine du travail que les solutions apportées ou à apporter.

Il en ressort que le médecin du travail est un personnage sur lequel les salariés devraient pouvoir compter. Alors un bon conseil : n'hésitez pas à le solliciter.



Harcèlements et discriminations au travail

Le Droit ouvrier, juin 2002, n° 646-647

Après son numéro de mai 2000 consacré au harcèlement moral dans les relations de travail, *Le Droit ouvrier* revient sur cette question malheureusement toujours d'actualité, mais avec une approche plus collective,

pluridisciplinaire, préventive, traitant à la fois des harcèlements et discriminations au travail.

Ce numéro de 110 pages restitue les actes du colloque syndical et scientifique qui a réuni, les 6 et 7 juin 2001, à l'initiative de la CGT, de l'UGICT-CGT, de l'ISERES et du *Droit ouvrier*, 250 militants syndicaux, psychologues, sociologues, médecins du travail, inspecteurs de travail, avocats, chercheurs, universitaires... autour du thème « Harcèlement moral, management et organisation du travail », découpé en quatre séquences :

- Analyses de témoignages (du secteur privé et du public) ;

- Comprendre les processus de harcèlement : organisations du travail, rapports de subordination, conséquences des injonctions contradictoires ;

- Agir sur les processus pour les prévenir, les enrayer : l'accueil, l'intervention collective, les coopérations internes- externes. La composante sexuée du harcèlement moral ;

- La mise en œuvre de la nouvelle loi (actualisée après le vote de la Loi du 17 janvier 2002).

En complément logique, *Le Droit ouvrier* produit une première analyse de la Loi du 16 novembre 2001 de lutte contre les discriminations.

De plus, dix décisions de jurisprudence récentes relatives au harcèlement moral, sexuel et aux discriminations syndicales sont annotées en direction des praticiens défenseurs des salariés. Des indications de la CGT sont reproduites pour favoriser la mise en place des médiateurs destinés à agir préventivement contre ces formes de harcèlement.

Prix : 19 Euros (port compris)

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 : pla_bani@cfdt.fr

CFE-CGC - Max Leca - 59/63 rue du Rocher 75002 Paris - Tel : 01 55 30 12 12 - E-mail : Leca@cfe-cgc.fr

CFTC - Sophie Bai lacq - 13 rue des Ecluses St Martin 75483 Paris cedex 10 - Tel : 01 44 52 49 37 - E-mail : eco.soc.cftc@wanadoo.fr

CGT - Fa brice Pru vost, ISERES - 263 rue de Paris 93516 Mon treuil cedex - Tel : 01 48 18 84 37 - E-mail : pruvost@iseres.org

CGT-FO - Benoît Robin, sec teur éco no mique - 141 av. Du Maine 75680 Paris cedex 14 - Tel : 01 40 52 84 47 - E-mail : mspungier@force-ouvriere.fr

UNSA éducation - Jean-Louis Besnard - 21, rue Jules Ferry 93177 Bagnolet cx - Tel : 01 40 16 78 81 - E-mail : besn-jl@unsa-fr.org