

COMMUNIQUÉ



FONDATION EUROPÉENNE

pour l'amélioration des conditions de vie et de travail

Les CEE - évaluer les accords


Eric Verborgh, directeur adjoint de la Fondation, a pris la parole à la session inaugurale de la "Conférence sur les partenaires sociaux européens - les comités d'entreprise européens : pratiques et développements", à Bruxelles le 28 avril 1999. La conférence, sur la pratique et la mise en oeuvre d'accords conclus dans le cadre de l'article 13 de la directive du Conseil 94/45/EC, a été inaugurée par Jean Lapeyre, secrétaire général adjoint de la CES. Des représentants de l'UNICE, du CEEP, de la Présidence de l'UE, du Parlement européen et le Commissaire Pádraig Flynn ont délivré des allocutions préliminaires. 500 personnes étaient présentes.

Eric Verborgh a présenté les résultats de l'analyse de la Fondation de 386 accords volontaires, en soulignant leurs divergences et leurs convergences. Il a dit que la mise en oeuvre varie beaucoup selon le pays, reflétant la diversité des systèmes nationaux de systèmes européens.

Il a illustré la prédominance des industries manufacturières qui représentent 80 % des entreprises impliquées. La figure montre que 35 % de ces entreprises exercent leurs activités dans la métallurgie et 17 % dans l'industrie chimique ; d'autres secteurs de

production représentent 6 % et le tertiaire 13 %.


Commentant le rôle et la compétence des CEE, Eric Verborgh a dit que, dans 99 % des accords analysés, l'information et la consultation sont les éléments essentiels. Seuls 2 % portent sur les négociations. Les problèmes plus fréquents qui relèvent de la compétence des CEE sont la situation économique et financière de l'entreprise, et l'égalité des chances est débattue dans moins de 10 % des cas.

Eric Verborgh a conclu en invitant les participants à examiner la pratique qu'ils ont de ces accords et leurs expériences avec les intentions de la directive et les textes des accords. 



Nancy Mills, AFL-CIO (USA), Eric Verborgh, directeur adjoint de la Fondation et Marie Donnelly, DGV, (de gauche à droite) lors de la 6ème Conférence Ecologie du travail à Bonn.

et US West, le trafic aérien avec Air France et Aer Rianta.

Les sessions d'application, présentées par des consultants de terrain, ont montré les changements nécessaires dans les entreprises qui ont la volonté de mettre en oeuvre une organisation du travail efficace, comment modifier les attitudes devant le travail et les structures du lieu de travail en introduisant la participation dans le management, le travail de groupe et autres initiatives novatrices. Nancy Mills, du Centre for Workplace Democracy du syndicat AFL-CIO (Etats-Unis), a donné une vue d'ensemble de la situation en Amérique du Nord ; Richard Meads, de Business Decisions (Royaume-Uni), a fait des observations sur la situation en Europe. 

L'organisation du travail

La 6ème Conférence Ecologie du travail a eu lieu le 17-20 mai à l'Institut Gustav-Stresemann à Bonn.

La Fondation et Ecology of Work Inc (Etats-Unis) ont organisé la conférence à laquelle ont participé des praticiens du monde entier qui ont présenté des études de cas sur différentes démarches relatives à l'organisation du travail.

Kevin P. O'Kelly, organisateur de la conférence et chargé de recherche à la Fondation, a dit que les intervenants et les participants avaient échangé des idées intéressantes sur les réalités pratiques, les défis, les obstacles et les avantages d'une organisation du travail novatrice.

Les communications de divers secteurs comprenaient les télécommunications avec Telecom Éireann (Irlande), Telstra (Australie)

Dans ce numéro

Les pactes de l'emploi • Les emplois dans les micro-entreprises de l'UE • Le développement durable en ligne

• L'évaluation de performance

Catalogue No. SY-AA-99-006-2A-C

Les emplois dans les micro-entreprises de l'UE

Les très petites entreprises représentent 93 % de toutes les entreprises dans l'Union européenne et un tiers de l'emploi en Europe. Elles emploient à l'heure actuelle plus d'effectifs que les grandes. Le fait qu'elles fournissent une main-d'oeuvre importante ne veut pas toujours dire qu'elles génèrent des emplois nouveaux et durables. L'idéal serait d'augmenter leur durabilité en créant de nouveaux emplois et en soulignant l'amélioration de la qualité dans ces emplois.

Les emplois dans les micro-entreprises de l'UE - atelier international organisé par la Fondation sur la création d'emplois et la qualité de l'emploi dans les petites et moyennes entreprises - a eu lieu à Dublin le 22-23 avril à la Fondation.

Clive Purkiss, directeur de la Fondation, Marie Donnelly de DG V et Arne Wennberg du Swedish National Institute of Working Life ont inauguré l'atelier. Les délégués venaient de l'Union européenne, de Roumanie, de Slovaquie, du Japon et des Etats-Unis.

La première journée a porté sur les enquêtes et les vues d'ensemble qu'ont menées des chercheurs à distance du lieu de travail. La deuxième impliquait des entrepreneurs et ceux qui travaillent dans les bureaux de conseil pour les entreprises ; les deux phases étaient complémentaires en reliant la théorie et la pratique.

Les travailleurs

Pour Filomena Oliveira, chargée de recherche, les conclusions de la Fondation montrent que les micro-entreprises emploient de nombreux travailleurs, jeunes

et âgés, et que les travailleurs dans les petites entreprises sont plus satisfaits de leur travail alors que ceux dans les entreprises de moyenne importance le sont moins.

Les conclusions indiquent également que ces travailleurs ont des horaires de travail plus variables, et ces horaires sont extrêmement longs. En outre, ils bénéficient d'une meilleure autonomie et d'un contrôle moins direct de la part de la hiérarchie, mais ils sont moins souvent consultés sur le changement.

Les petites entreprises en dehors de l'UE

Tatehito Shimoda, de l'Université Reitaku (Japon), a expliqué que les travailleurs des très petites entreprises dans ce pays sont peu payés et bénéficient d'une faible formation, ce qui a pour conséquence un manque d'effectifs en raison de la mauvaise image de ces entreprises.

Shelley McDermid, de la Purdue University (Etats-Unis), a dit que les petites entreprises sont presque totalement ignorées dans les recherches sur la qualité de la vie au travail aux Etats-Unis, bien qu'elles créent de nombreux emplois.

Oliveira a dit que cet atelier avait fourni une série de perspectives différentes sur l'entreprise qui ont mis en relief des définitions et des classifications contradictoires qui rendent très difficile l'analyse comparative, même si nous pouvons tirer la leçon des différences.

La réunion s'insérait dans une série d'ateliers préparatoires pour la conférence "La vie au travail 2000" qui aura lieu pendant la Présidence suédoise en 2001.

en bref

Des visiteurs russes

Une délégation russe, qui comprenait des fonctionnaires du ministère du Travail et du développement social, du Fonds social et des experts du projet Tacis - La gouvernance de la sécurité sociale - est venue à la Fondation le 14 mai. Le groupe s'est particulièrement intéressé au domaine de la santé et du bien-être et notamment à la protection des risques au travail.

Nominations

Eberhard Köhler, responsable opérationnel de la Fondation, a été nommé pour un deuxième mandat de trois ans membre du Conseil consultatif académique du Henley Management College, Henley-on-Thames (Royaume-Uni), qui fournit une formation au niveau du troisième cycle et pour les cadres supérieurs. Il a été également nommé pour une troisième année membre du Kuratorium (Conseil consultatif honoraire) de la Stiftung Mitarbeit (Fondation pour la citoyenneté active) à Bonn.

Manifestation portugaise

Des réunions de coordination sur le développement durable et une conférence de presse ont eu lieu à Estoril (Portugal) le 28-29 avril dans le cadre des préparatifs pour la Présidence portugaise dans la première moitié de l'an 2000.

Le chargé de recherche Henrik Litske a participé à cette conférence et présenté une vue d'ensemble des travaux de la Fondation, dont une communication détaillée sur le développement durable.

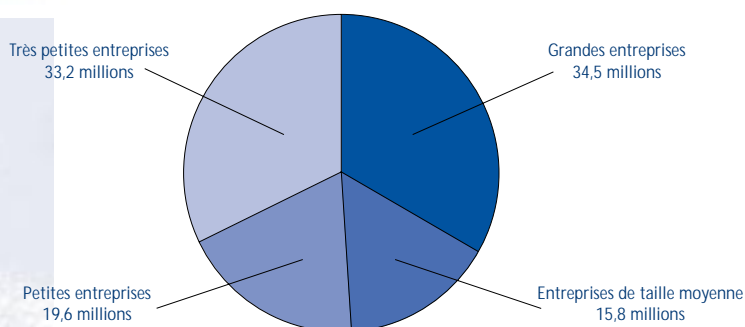
la recherche en chiffres

L'emploi dans l'Union européenne selon la taille de l'entreprise

Taille des entreprises selon les effectifs :

Très petites entreprises	0-9
Petites entreprises	10-49
Entreprises de taille moyenne	50-249
Grandes entreprises	250-

Source : EIM basé sur les chiffres d'Eurostat



Etude sur les pactes de l'emploi

Dans le contexte de la structure des relations professionnelles coopératives et des fortes tendances en faveur d'une amélioration de la flexibilité de la compétitivité, les pactes de l'emploi peuvent-ils réduire le chômage en Europe ? Hubert Krieger, chargé de recherche à la Fondation, coordonne une grande enquête sur les pactes de l'emploi en Europe pour évaluer leur impact sur la performance économique.

Depuis le début des années 1990, la négociation collective a traité les problèmes du maintien de l'emploi et sa création.

Pourtant, on n'a pas évalué de manière systématique ces pactes au niveau sectoriel et de l'entreprise. Le projet de la Fondation cherche à renforcer diverses initiatives avec les structures de relations professionnelles existantes pour améliorer l'emploi et la compétitivité ; il examine les accords qui relient les activités pour protéger et créer l'emploi à diverses mesures pour améliorer la compétitivité.

Le débat en Europe

Hubert Krieger dit : "Si l'on examine le débat actuel en Europe, il est évident que l'emploi est le grand problème. C'est surtout parce que nous souffrons d'un chômage prolongé et de sa "structuralisation". On estime également que notre situation est relativement mauvaise par rapport aux Etats-Unis. En Europe, nous avons donc un débat intense pour savoir comment ces initiatives d'emploi sont reliées aux structures des relations professionnelles et quels sont leurs effets sur l'emploi et la compétitivité". Un pacte de l'emploi est un accord entre les parties prenantes (organisations d'employeurs et de syndicats ou travailleurs) qui comprend un engagement ferme en matière d'emploi, et pas seulement une déclaration d'intention. Ces engagements peuvent prendre trois formes : le maintien de l'emploi qui garantit un niveau minimum de fonctionnement, des garanties flexibles en matière d'emploi et des démarches positives en ce qui concerne la création d'emplois.

Il semble que ces pactes bénéficient d'une large diffusion dans quelques pays d'Europe, comme l'Allemagne. Dans ce pays, les résultats, qui s'appuient sur une enquête 1997-1998, montrent que dans 24 % de toutes les entreprises du secteur public dotées d'un comité d'entreprise on dispose d'accords

formels sur l'emploi et la compétitivité (les résultats complets sont publiés dans EIRObserver 2'99). Pour Hubert Krieger, il est raisonnable de déduire de ces chiffres qu'au moins 5 % de toutes les entreprises privées en Allemagne ont signé ce genre d'accord.

Négociations "avec contrepartie"

Un grand problème est de savoir si les négociations "avec contrepartie" dans ces accords sont équitables. Les concessions ont-elles le même poids des deux côtés, ou bien est-ce une forme brutale de négociation par concession où les travailleurs ou les syndicats



Hubert Krieger, chargé de recherche

font des concessions très importantes et en tirent peu de profit quand il s'agit du maintien de l'emploi ou de sa création ? Ceci est important du point de vue de la perspective sociale et de la stabilité de ces accords. Krieger dit que les premiers résultats de la recherche montrent que les négociations avec "contrepartie" existent dans presque tous les cas.

En ce qui concerne les thèmes des accords, les résultats allemands montrent que, en ce qui concerne les concessions du côté des travailleurs, elles portent presque toutes sur différents aspects de la flexibilité du temps de travail et du changement organisationnel. Il est remarquable de constater que les concessions salariales jouent un rôle relativement mineur.

Presque tous ces pactes sont signés dans une situation de crise - ils sont réactifs plutôt que proactifs. Pourtant, des conditions préalables sont nécessaires si l'on veut arriver à un "bon" pacte de l'emploi, comme le souligne Krieger.

"Les deux parties en présence doivent accepter qu'il faut faire quelque chose et arriver en commun à une compréhension de la situation réelle. Elles doivent éviter les bavardages et être prêtes à affronter la réalité. Cette évaluation de la situation économique permet une stratégie dont les deux parties prenantes espèrent tirer quelques avantages en commun. Elles doivent donc adopter un type de négociation intégrative, et non pas des négociations dans lesquelles le côté est gagnant et l'autre perdant, ce qui est le cas lors de négociations salariales".

Hubert Krieger ajoute : "Dans les pays dotés de systèmes de relations professionnelles coopératives, il y a de fortes probabilités pour que ces conditions préalables soient respectées. On peut donc en conclure que nos systèmes européens de relations professionnelles peuvent apporter une contribution importante à l'emploi si on les utilise de manière appropriée, et notre recherche cherchera à identifier si c'est le cas".

Où ces pactes sont mis en place

Ces développements ont également un impact sur les systèmes de relations professionnelles et la décentralisation des débats en matière de négociation collective - négociation au niveau de l'entreprise contre négociation sectorielle ou nationale. Ces développements ont un effet secondaire : les pactes de l'emploi renforceront les négociations dans l'entreprise parce qu'il n'est pas possible de négocier sur les aspects emploi et compétitivité de l'emploi au niveau sectoriel ou national.

En octobre/novembre, une vue d'ensemble européenne sur les pactes de l'emploi au niveau de l'entreprise sera disponible. 🌐



8-11 June

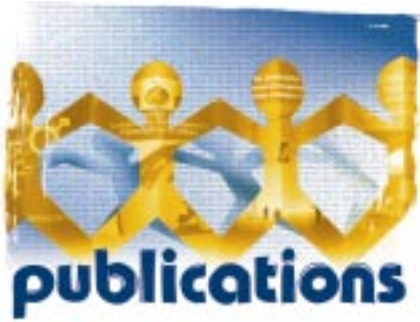
La gestion en matière d'environnement et la santé et la sécurité – Nordic Institute for Advanced Training in Occupational Health (NIVA) – Finlande
Allocution de Henrik Litske

16-18 June

Troisième conférence ministérielle sur l'environnement et la santé – Londres
Organisation mondiale de la santé (OMS)
Allocution de Henrik Litske

30 June

Conférence des femmes de la CES – Helsinki
Allocution de Mia Heikkinen



Publications mentionnées

Design for Sustainable Development: Environmental Management and Safety and Health

Existe en anglais

Cat. No. SX-17-98-370-EN-C

€28

Design for Sustainable Development: Practical Examples of SMEs

Existe en anglais

Cat. No. SX-18-98-906-EN-C

€18

Comités d'entreprise européens : une analyse des accords visés à l'article 13

Existe en EN, FR, DE

Cat. No. SX-16-98-320-**-C

€40

Direct Participation in the Social Public Services

Findings from the EPOC Survey

Existe en anglais

Cat. No. SX-15-98-908-EN-C

€28

Égalité des chances et négociations collectives dans l'Union européenne Vol. 3 Innovative Agreements: An Analysis

Existe en EN, FR and DE

Cat. No. SX-17-98-928-**-C

€25

Site web de l'Observatoire des relations industrielles

www.eiro.eurofound.ie

Nouvelles publications

Employment through Flexibility - Squaring the Circle?

Findings from the EPOC Survey

Existe en EN

Catalogue No SX-17-98-491-EN-C

€28

• Vous pouvez commander les publications dont le prix est indiqué chez votre libraire ou dans les bureaux de vente de l'Office des publications officielles des Communautés européennes. (Adresses disponibles à <http://eur-op.int/en/general/s-ad.htm>)

On peut se procurer les publications gratuites à la Fondation ou les télécharger sur le site web de la Fondation <http://www.eurofound.ie/>

Activité en ligne

Le groupe développement durable de la Fondation lance plusieurs initiatives sur le site web de la Fondation. L'Annuaire des réseaux, en ligne depuis octobre 1998, sera régulièrement actualisé avec de nouveaux réseaux.

Trois nouvelles bases de données sont en cours de préparation : un annuaire des conférences, qui donne le détail des conférences européennes sur le développement durable ; un annuaire d'instruments qui cataloguera le niveau croissant des ressources en matière de développement durable et les outils informatiques disponibles sur l'Internet (applications sur l'évaluation du cycle de vie, éco-profileurs, listes de management de l'environnement, manuels et guides), un annuaire éducation et formation, un registre de bases de données, une fonction recherche qui couvrira les stages en matière d'éducation et de formation professionnelle sur le développement durable dans l'Union européenne.

L'unité mettra les résultats de ses recherches à la disposition du public partiellement ou sous forme de résumés sur le site Web de la Fondation. Un résumé des recommandations sur les futures priorités de recherche découlant de la Conférence (25-26 février 1999) de la Fondation (*Le rôle des partenaires sociaux dans le développement durable*) sera disponible en ligne une semaine après la fin de la conférence. Quand la version éditée du contrôle de la conférence sera terminée (mai-juin 1999), elle apparaîtra également en ligne. Il s'agit de donner une image cohérente du débat sur le développement durable à l'intention des partenaires sociaux en s'appuyant sur le nombre croissant et souvent déconcertant de sources d'information existantes.

On prévoit d'autres développements de la section développement durable du site web ; il est envisagé de mettre en ligne des exemples pratiques et illustrés de conception de produits durables et un commentaire décrivant les derniers développements. ☼

Contact : john.hurley@eurofound.ie

Le télétravail européen

Le télétravail international - Vers la formulation d'un programme de recherche internationale, document de travail sur les résultats d'une réunion conjointe organisée par la Fondation et le Bureau international à Dublin le 14-15 janvier 1999, est disponible en ligne sur <http://www.eurofound.ie>.

Ce document représente une coopération entre les services de la Commission, le BIT et d'autres organes impliqués dans la promotion du télétravail dans un contexte global. La Commission et la Fondation se focaliseront sur l'Europe (UE, AELE et ECO), et le BIT couvrira le reste du monde.

Le Forum télétravail/télématique de l'UE est le cadre pour la coordination du télétravail et les applications télématiques. Les sites web comprennent : le Forum télétravail/télématique de la Commission européenne (sous DGXIII) : <http://www.telework-forum.org>, le Bureau international du travail : <http://www.ilo.org>. ☼

Contact : ciara.doyle@eurofound.ie

Evaluation de la performance

Les services de la Commission, DG III, ont organisé un atelier d'experts le 5 mai à Bruxelles pour étudier le rôle du "benchmarking" de "bonne pratique" pour promouvoir le développement durable. Henrik Litske, chargé de recherche à la Fondation, a proposé que le projet de document des services de la Commission sur le "benchmarking" s'appuie surtout sur "le concept de l'éco-efficacité", qui contient des considérations environnementales et financières et pourrait s'étendre à des aspects sociaux, à la qualité de la vie et aux améliorations dans l'environnement de travail. ☼

Contact : john.hurley@eurofound.ie

communiqué

Communiqué est publié par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Wyattville Road, Loughlinstown, Co. Dublin, Irlande. Téléphone : +353 1 204 3100, Télécopieur : +353 1 282 6456.

La Fondation est un organe autonome de l'Union européenne, fondée par le Règlement (CEE) n° 1365/75 du Conseil des ministres de la CE du 26 mai 1975.

Directeur : Clive Purkiss
Directeur adjoint : Eric Verborgh

"Communiqué" est publié dix fois par an. La reproduction du texte publié est autorisée à condition d'en indiquer la source.

Communiqué est gratuit.
Chargée de programme : Brid Nolan
Rédactrice : Felicity Hogan
Original : anglais
Printed in Ireland
EF/99/36/FR