
ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL
Programme des activités sectorielles

Note sur les travaux

Réunion paritaire sur l'impact
de la décentralisation et de la privatisation
sur les services municipaux

Genève, 15-19 octobre 2001



Table des matières

Introduction	1
Historique et tendances actuelles.....	3
La participation de la société civile	3
La mondialisation en partenariat avec le secteur privé.....	3
La promotion du travail décent et de la qualité de vie.....	4
La réunion et son dénouement.....	4
Partie 1. Examen de la question à l'ordre du jour.....	5
Rapport sur la discussion	7
Introduction	7
Composition du groupe de travail	7
Présentation du rapport et discussion générale.....	7
Décentralisation et privatisation	13
Décentralisation et privatisation: liens avec l'efficacité, la qualité des services et les conditions d'un travail décent	17
Dialogue social	21
Réglementation.....	25
Effets sur l'emploi	27
Conditions d'emploi et de travail	30
Examen et adoption du projet de rapport et du projet de conclusions.....	32
Conclusions sur l'impact de la décentralisation et de la privatisation sur les services municipaux	33
Considérations générales	33
Décentralisation et privatisation	34
Efficacité et qualité des services municipaux.....	34
Les conditions d'un travail décent en relation avec la décentralisation et la privatisation	34
Le rôle du dialogue social lors de la décentralisation et de la privatisation	35
Réglementation.....	35
Effets sur l'emploi	36
Conditions de travail et d'emploi	36
Action de l'OIT	37
Partie 2. Résolutions	39
Examen des projets de résolutions par la réunion.....	41
Partie 3. Autres travaux	43

Discussion de groupe et tables rondes	45
Responsabilité sociale des entreprises et administrations locales	45
Discussion	47
Table ronde: Décentralisation et gouvernance: agir à l'échelon local.....	48
Discussion	51
Table ronde: Décentralisation et gouvernance: agir à l'échelon international	51
Discussion	54
Discours de clôture	55
Questionnaire d'évaluation.....	57
Liste des participants	61

Introduction

La Réunion paritaire sur l'impact de la décentralisation et de la privatisation sur les services municipaux s'est tenue au Bureau international du Travail, à Genève, du 15 au 19 octobre 2001.

Le Bureau avait établi un rapport¹, publié en anglais, français et espagnol, pour servir de base aux discussions de la réunion. La réunion a examiné des points aussi essentiels que les définitions, les concepts et les tendances de la décentralisation et de la privatisation, ainsi que la complexité de leur impact sur les services municipaux, en particulier au vu des quatre secteurs suivants: éducation, services de santé, transport et services d'utilité collective. Le rapport a mis l'accent sur les liens qui existent entre, d'une part, décentralisation et privatisation, efficacité, qualité des services municipaux et travail décent et, d'autre part, le rôle que jouent les organisations d'employeurs et de travailleurs, le dialogue social et la réglementation dans ces processus. Les tendances de l'emploi, des conditions de travail et des conditions d'emploi ont été examinées pour chacun des quatre secteurs dans lesquels se situent les services municipaux.

Conformément à la décision du Conseil d'administration, la réunion s'est tenue sous la présidence de M. Nitte Manjappa Adyanthaya, membre travailleur du Conseil. Elle a élu en qualité de vice-présidents M. Barrera (Chili) du groupe gouvernemental/employeur et M^{me} Wakefield du groupe des travailleurs.

La réunion a été suivie par des représentants gouvernementaux du Bénin, du Chili, de l'Égypte, de la Finlande, de l'Italie, du Japon, du Kenya, de la Namibie, des Philippines, du Royaume-Uni et de la Fédération de Russie, ainsi que par 6 membres représentant les employeurs et 23 membres représentant les travailleurs. Des représentants des gouvernements du Nigéria et des États-Unis ont assisté aux réunions.

Un observateur de l'Organisation mondiale de la santé a assisté à la réunion et les organisations internationales non gouvernementales suivantes étaient aussi représentées par des observateurs: Confédération internationale des syndicats libres (CISL), Confédération internationale des fonctionnaires (CIF), Internationale de l'éducation, Conseil international des infirmières, Fédération internationale du personnel des services publics, Fédération internationale des femmes diplômées des universités, Organisation internationale des employeurs, Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF), Union latino-américaine des travailleurs municipaux, Internationale des services publics, Confédération mondiale du travail (CMT) et Fédération syndicale mondiale.

Les deux groupes ont élu leur bureau comme suit:

Groupe gouvernemental/employeur

<i>Président:</i>	M. Veii (Namibie)
<i>Vice-président:</i>	M ^{me} Mata (membre employeur)
<i>Secrétaire:</i>	M. Dejardin (Organisation internationale des employeurs)

¹ OIT, Réunion paritaire sur l'impact de la décentralisation et de la privatisation sur les services municipaux, Genève, 2001: *L'impact de la décentralisation et de la privatisation sur les services municipaux*, 114 pp.

Groupe des travailleurs

<i>Président:</i>	M. Lucy
<i>Vice-présidents:</i>	M ^{me} Anderlund
	M. Kabbaj
	M. Wahl
<i>Secrétaire:</i>	M. Leather

Le secrétaire général de la réunion était M. O. de Vries Reilingh, directeur du Département des activités sectorielles, la secrétaire générale adjointe M^{me} C. Doumbia-Henry, du même département. La secrétaire exécutive était M^{me} G. Ullrich. La greffière de la réunion était M^{me} S. Maybud de l'Unité d'encadrement administratif du Secteur du dialogue social. Les experts étaient M. B. Essenberg, M^{me} C. Foucault-Mohammed, M. B. Ratteree, M. J. Sendanyoye, M^{me} S. Tomoda et M^{me} Lopez Caamazana. La réunion a tenu six séances plénières.

Le président de la réunion nommé par le Conseil d'administration du BIT, M. Adyanthaya, a souhaité la bienvenue aux participants. Il s'est déclaré honoré de présider la toute première réunion multisectorielle de l'OIT convoquée pour traiter plusieurs secteurs des services, parmi lesquels le service public, l'éducation, les services de santé, le transport et les services d'utilité collective². Ces secteurs, avec leurs points forts et leurs faiblesses, ont tous un point commun qui mérite d'être souligné: ils offrent des services dans l'intérêt public, que ce soit par l'intermédiaire de fournisseurs publics ou privés, ou par une combinaison des deux. La présente réunion examinera ces secteurs du point de vue de l'impact de la décentralisation et de la privatisation sur les services au plan des administrations locales et au niveau municipal. Compte tenu de leur impact sur notre bien-être et notre sécurité, le rôle que jouent les administrations locales et municipales, les services qu'elles offrent et leur relation avec la société civile sont plus que jamais appréciés. Les particuliers et les entreprises ont des contacts directs avec la politique publique à ce niveau. En outre, la décentralisation et la privatisation ont non seulement modifié les conditions de gouvernance locale pour la communauté, mais elles ont aussi modifié les conditions d'emploi et de travail des travailleurs des services municipaux. C'est essentiellement sur ces aspects que la présente réunion mettra l'accent.

Depuis 1998, des réunions sectorielles séparées organisées dans chacun des cinq secteurs mentionnés ci-dessus traitent les questions de décentralisation et de privatisation. Les retombées de ces réunions apportent ainsi leur touche aux débats de la présente réunion. S'il s'inspire des résultats obtenus lors de précédentes réunions, le rapport rédigé par le Bureau va au-delà en examinant les points communs et les divergences qui caractérisent la décentralisation et la privatisation dans les différents secteurs, leur impact sur les services municipaux et la place que tiennent le travail décent et le dialogue social. Les points communs et les différences entre ces secteurs peuvent renforcer ou réduire leurs éventuelles retombées au plan local. Un consensus autour d'une action paritaire sera nécessaire pour renforcer le potentiel de la gestion au plan local. Afin de maximiser le peu de temps imparti aux discussions en séance plénière, et compte tenu du contexte dans lequel la réunion a été organisée, les participants ont été priés de s'en tenir aux points suggérés pour la discussion tels qu'ils figurent à la fin du présent rapport, l'accent étant mis tout particulièrement sur les questions sociales et du travail, eu égard à la

² Par «services d'utilité collective» (*utilities*), on entend distribution de l'eau, du gaz, de l'électricité et gestion des déchets.

décentralisation et à la privatisation. Le président a exprimé l'espoir que la réunion parvienne à un consensus sur des conclusions concrètes dans l'intérêt de l'efficacité et de la qualité des services municipaux ainsi que pour garantir un travail décent à ceux qui fournissent les services municipaux.

Au nom du Directeur général, la directrice exécutive du Secteur du dialogue social, M^{me} Sally Paxton, a elle aussi souhaité la bienvenue aux participants à cette réunion paritaire. L'objet de la réunion touche à la vie quotidienne de tout un chacun et s'inscrit dans le cadre des efforts consentis par l'OIT en faveur d'un travail décent pour tous. Il implique également la traditionnelle responsabilité de l'Etat en matière de bien-être public et se trouve au cœur du processus de participation démocratique des citoyens à leur mode de gouvernance dans une économie mondialisée.

Historique et tendances actuelles

De tout temps, les services municipaux ont été l'expression de la cohésion sociale et du partage au sein de la communauté, le garant de la santé publique et du bien-être de la population, et ils ont constitué le fondement de la relation entre pouvoirs publics et citoyens au plan local. Après une longue période qui a vu s'étendre les responsabilités de l'Etat et, partant, augmenter les dépenses publiques — qui, dans certains pays, s'élèvent à 35 pour cent du PIB —, les résultats bien souvent médiocres ont mis en évidence la nécessité d'introduire des changements visant à renforcer la délégation et la décentralisation des pouvoirs publics, de prendre en considération l'expérience liée à la gestion privée et au marché, d'exercer un contrôle plus démocratique et d'appliquer une réglementation moins contraignante. Ces mesures se sont soldées, entre autres, par l'ouverture de la fourniture des services municipaux au secteur privé. L'OIT estime que, de 1998 à 2000, 15 millions d'emplois ont été supprimés dans le secteur public — leur nombre s'élève aujourd'hui à 435 millions — pour la plupart dans les pays en transition. Or vingt années d'expérience de la privatisation ont permis de soulever des questions au sujet du rôle que le secteur privé peut jouer aux côtés de l'Etat. Il est clairement ressorti du rapport préparé par le Bureau pour la présente réunion que trois grandes questions avaient orienté le débat sur la décentralisation et la privatisation des services municipaux, à savoir la participation de la société civile, la mondialisation en partenariat avec le secteur privé, et la promotion du travail décent et de la qualité de vie.

La participation de la société civile

Dans toutes les régions du monde, on constate la volonté exprimée par les communautés et la société civile d'être parties prenantes des processus et services qui touchent directement la vie privée des individus. Dans le même temps, on cherche à préserver l'identité et la volonté des populations locales dans un contexte d'intégration régionale et mondiale. La pression croissante en faveur de la décentralisation s'est accompagnée de la nécessité d'introduire et de renforcer les institutions représentatives locales, autrement dit, d'améliorer la gouvernance locale.

La mondialisation en partenariat avec le secteur privé

La mondialisation et, partant, la libéralisation des marchés et des investissements obligent les pays à trouver de nouveaux moyens d'améliorer l'efficacité et la qualité des services publics. Parallèlement, les gouvernements nationaux se voient contraints, en raison de l'ajustement structurel ou de la pression publique en faveur de la réduction des niveaux de taxation et des dépenses publiques, d'adhérer à de nouvelles formes de

partenariat entre société civile et secteur privé. C'est pourquoi, dans bien des cas, les gouvernements ont opté pour la décentralisation et le partenariat public-privé avec des entreprises privées et des ONG.

La promotion du travail décent et de la qualité de vie

L'objectif de l'OIT dans le monde actuel consiste à garantir un travail décent à la fois pour les travailleurs chargés de fournir les services municipaux et pour ceux dont le travail dépend de l'efficacité et de la qualité de ces services. Sa tâche consiste par ailleurs à améliorer la qualité de vie de tous les travailleurs et de leurs familles, en particulier grâce aux services fournis dans les secteurs de l'éducation, de la santé et des transports ainsi qu'aux services d'utilité publique. Conformément aux conclusions adoptées lors de certaines réunions sectorielles sur le service public, seul le dialogue entre tous les partenaires sociaux peut permettre de trouver des solutions durables à ces problèmes, objectif stratégique essentiel que s'est fixé le Secteur du dialogue social du BIT. De ce fait, l'OIT a misé sur l'issue de la présente réunion paritaire, qui aspirait à faire coïncider l'objectif de plusieurs secteurs des services avec les intérêts de l'ensemble des partenaires sociaux.

La réunion et son dénouement

De par sa nature même, la présente réunion paritaire, où délégués gouvernementaux et représentants des employeurs se sont regroupés pour former l'ensemble du groupe des employeurs et entamer un dialogue avec le groupe des représentants des travailleurs, qui comptait autant de membres que celui des employeurs, a dû mettre l'accent sur le fait que les gouvernements, qui sont l'un des principaux employeurs ou le principal employeur, ont par ailleurs la responsabilité de veiller à ce que le grand public ait accès de façon universelle et équitable aux services publics. Dans le cadre de cette réunion multi-sectorielle qui a examiné conjointement cinq secteurs — service public, éducation, services de santé, transport et services d'utilité publique —, le rapport et la discussion qui s'est ensuivie ont dû étudier une nouvelle façon d'examiner les problèmes communs ou propres à chaque secteur. Comme l'avait indiqué au préalable le président, les débats qui se sont déroulés pendant la semaine ont porté sur les conséquences communes ou propres à chaque secteur qu'ont eues la décentralisation et la privatisation sur la main-d'œuvre du service public et, partant, sur la fourniture de ces services. A ce stade, deux observations ont d'ores et déjà pu être faites:

- les services fournis dans l'intérêt public, que ce soit par des prestataires publics ou privés, nécessitent une réglementation spécifique visant à garantir que les services fournis sont non seulement de qualité mais aussi accessibles de façon universelle et équitable; et
- les processus de changement en vue de résultats durables ont plus de chance d'aboutir s'ils sont planifiés et mis en œuvre grâce au dialogue social.

Pour conclure, M^{me} Paxton a exprimé le souhait que la présente réunion, en tant que tribune du dialogue social au niveau international, adopte des conclusions utiles qui soient propices à l'action des partenaires sociaux et de l'OIT.

Partie 1

**Examen de la question
à l'ordre du jour**

Rapport sur la discussion ¹

Introduction

1. La réunion a procédé à l'examen du point inscrit à l'ordre du jour. Conformément aux dispositions de l'article 7 du *Règlement pour les réunions sectorielles*, les membres du bureau ont présidé la discussion à tour de rôle.
2. Le porte-parole du groupe gouvernemental/employeur était M. L.D. Dekker et le porte-parole du groupe des travailleurs était M. W. Lucy.
3. La réunion a tenu cinq séances consacrées au débat de la question à l'ordre du jour.

Composition du groupe de travail

4. A sa cinquième séance plénière, conformément aux dispositions du paragraphe 2 de l'article 13 du Règlement, la réunion a constitué un groupe de travail chargé d'élaborer un projet de conclusions reflétant les points de vue exprimés au cours de la discussion du rapport. Le groupe de travail, présidé par la vice-présidente gouvernementale/employeur, M^{me} Mata, était composé comme suit:

Membres gouvernementaux/employeurs

M. Babalola (membre employeur)
M. Dekker (membre employeur)
M^{me} El Gazzar (Egypte)
M. Memon (membre employeur)
M. Perera (Royaume-Uni)

Membres travailleurs

M^{me} Barrett
M. Lucy
M. Munyao
M. Soungue
M^{me} Tuomi

Présentation du rapport et discussion générale

5. Présentant le rapport établi par le Bureau international du Travail, la secrétaire exécutive a résumé les points essentiels des chapitres ainsi que les points suggérés pour la discussion. Le rapport repose sur de récents travaux préparatoires de recherche et sur les résultats de réunions précédentes organisées depuis 1998 dans chacun des secteurs couverts par cette première réunion multisectorielle, à savoir l'éducation, les services de santé, les transports, les services d'utilité collective et le service public en général. Sans entrer dans les détails,

¹ Adopté à l'unanimité.

les premiers chapitres visent à clarifier les définitions, les concepts et les tendances observées ainsi qu'à expliquer la complexité du sujet. Le rapport met ensuite l'accent sur les liens entre décentralisation et privatisation, d'une part, et efficacité, qualité et travail décent, d'autre part, ainsi que sur le rôle que jouent les organisations d'employeurs et de travailleurs dans ces processus. Pour ce qui est de l'examen des possibilités de dialogue social et de réglementation visant à faciliter les processus de décentralisation et de privatisation, le rapport s'interroge sur les capacités de dialogue social qu'il convient de renforcer et sur les parties prenantes à ces processus réguliers. Le chapitre 7 offre un aperçu des tendances générales de l'emploi dans le secteur public ainsi que des tendances propres à chaque secteur: éducation, services de santé, transports et services d'utilité collective. Le chapitre 8, qui porte sur l'impact de la décentralisation et de la privatisation sur les conditions de travail et d'emploi, commence par examiner les tendances générales puis les particularités de chaque secteur. Les points suggérés pour la discussion se présentent sous la forme de questions regroupées en six points qui constituent les principaux thèmes du rapport: décentralisation et privatisation; efficacité, qualité et travail décent; dialogue social; réglementation; emploi; et conditions d'emploi et de travail.

6. Le porte-parole du groupe gouvernemental/employeur a tout d'abord insisté sur le fait qu'au cours des négociations collectives chacun aurait à gagner à s'efforcer d'atteindre un résultat «gagnant-gagnant», autrement dit, dans le cadre tripartite de l'OIT, chacun des trois groupes pourrait tirer parti des résultats obtenus. Ainsi, les gouvernements devraient en sortir grandis en étant désormais capables de fournir de meilleurs services municipaux aux communautés. Les employeurs devraient en tirer parti en fournissant des services de qualité compte tenu des critères économiques fondamentaux. Et les salariés devraient eux aussi en bénéficier, tout en voyant leurs craintes du changement s'apaiser et leurs conditions de travail s'améliorer. Ces préoccupations devraient orienter la participation de chacun des groupes à la présente réunion.
7. Le porte-parole du groupe des travailleurs s'est lui aussi montré favorable à une issue «gagnant-gagnant» des débats, et il a remercié le BIT pour son rapport préparé pour la réunion. Le groupe des travailleurs s'est montré satisfait de l'attention portée au thème central de la réunion, un sujet que les décideurs auraient dû examiner depuis longtemps en vue de mettre au point une solution consensuelle en matière de décentralisation et de privatisation. La réunion s'est déroulée à une période décisive du point de vue humain. La destruction insensée de vies humaines et de biens matériels qui a frappé les Etats-Unis le 11 septembre dernier souligne la vulnérabilité de l'homme ainsi que la nécessité de se doter d'infrastructures publiques solides et stables. Plus de 500 employés des services municipaux de la ville de New York, certains appartenant au même syndicat que l'intervenant, y ont perdu la vie en cherchant à sauver celle des autres, et de nombreuses autres victimes ont été dénombrées dans les bureaux. Cet héroïsme et ce sens du sacrifice personnels resteront à jamais dans les mémoires, mais il ne faut pas oublier de tirer les leçons de ces tragiques événements pour le service public.
8. Première leçon: il existe un ensemble de services publics fondamentaux qui, de par leur nature, relèvent de l'Etat ou des collectivités locales; en d'autres termes, ils doivent être fournis par une entité publique et ne pas faire l'objet de privatisations. Telles sont les caractéristiques de ces services:
 - ils sont fournis au public de façon universelle et doivent être accessibles par tous dans des conditions d'égalité;
 - ils ont une incidence sur la vie, la sécurité et le bien-être public et sont indispensables au développement commercial et économique;
 - ils font intervenir des fonctions de réglementation ou de prise de décisions;

-
- en période de crise, une défaillance de ces services peut avoir des conséquences catastrophiques sur la sécurité publique, le développement économique, le commerce, la démocratie ou l'ensemble de la société;
 - ces services sont incompatibles avec la notion de profit et ils ne sauraient être fournis de manière efficace par l'application des mécanismes du marché.
9. Conscient que la détermination des services qui relèvent par leur nature même de l'Etat ou des collectivités locales peut prêter à controverse, le groupe des travailleurs adopte une optique large mais réaliste. Dans les quatre secteurs considérés par la réunion, beaucoup de services sont regardés comme tels et sont fournis au niveau municipal dans les pays développés comme dans les pays en développement.
 10. Comme les événements du 11 septembre l'ont tragiquement montré, la décentralisation de certains services comporte de grands dangers. Que ce soit au niveau municipal ou aux niveaux inférieurs, il est indispensable que les collectivités intéressées puissent financer des services de qualité pour minimiser les risques. Or les mesures de décentralisation s'accompagnent souvent d'une diminution du financement et aboutissent dans certains cas à la privatisation, ces collectivités n'ayant pas les compétences ou les moyens nécessaires — ce qui pose deux problèmes, quant à la capacité des autorités municipales de sous-traiter et de contrôler efficacement les services en question et quant à la capacité du secteur privé de les assurer efficacement. La décentralisation et la privatisation des services de contrôle des passagers dans les aéroports des Etats-Unis ont révélé tardivement l'inefficacité d'opérations dictées à l'Etat par le souci de ne pas avoir à assumer la responsabilité de ces services et à en supporter le coût. La leçon à tirer de cette abdication de responsabilité est que les administrations à tous les niveaux doivent unir leurs pouvoirs et coopérer. Par la complexité des questions et l'importance des enjeux, la privatisation et la décentralisation réclament de toutes les parties intéressées un examen plus sérieux.
 11. La société a besoin d'infrastructures publiques solides et, notamment, de services municipaux efficaces dans les secteurs considérés par la réunion. Ce sont là les bases du développement économique et du développement humain: si ces bases s'affaiblissent à la suite de catastrophes ou faute d'être préservées, la survie et la prospérité de la société sont menacées. Le groupe des travailleurs estime que le meilleur moyen d'établir durablement de telles infrastructures est, pour presque toutes, d'en confier le soin au secteur public. Il apparaît que la privatisation réduit l'efficacité des services, qu'elle entraîne souvent une augmentation des coûts et qu'elle sape les conditions d'un travail décent. On la dit dictée par des pressions budgétaires; or le rapport du BIT montre que, dans certains cas, l'extension du rôle du secteur privé s'accompagne d'un accroissement du chiffre total des dépenses publiques — et on ne constate guère d'amélioration de l'efficacité ou de la productivité, en particulier dans les pays en développement. En dernière analyse, elle a réduit en fait la capacité des pouvoirs publics de répondre aux besoins.
 12. La privatisation, qui plus est, va à l'encontre de l'objectif d'un travail décent qui est celui de l'OIT — d'un travail où hommes et femmes puissent participer à une activité productive, où leurs droits soient protégés et où ils soient assurés d'un revenu suffisant et d'une protection sociale convenable. En fait, la privatisation amène souvent des suppressions d'emplois, une baisse des rémunérations et des prestations et une perte de compétences. Elle suscite rarement, chez le personnel, la volonté d'assurer avec efficacité les services concernés — problème mal compris que la Banque mondiale a relevé en admettant qu'elle ne savait pas comment motiver les travailleurs du secteur public.
 13. Il importe, lorsque des mesures de privatisation ou de décentralisation sont envisagées, de prendre en compte d'emblée certaines exigences. Il est indispensable avant toute chose d'engager un large dialogue social. En l'absence de dialogue, il n'est pas possible de

prendre en considération différents points de vue, de rechercher un consensus et de résoudre les conflits, ce qui engendre des tensions et des troubles sociaux, parfois même des violences. Par la voie du dialogue et du consensus, on peut espérer au contraire établir de nouvelles structures qui donnent les résultats souhaités. La dégradation des chemins de fer, privatisés, du Royaume-Uni et de la Nouvelle-Zélande montre tout cela. Il faut assurer ensuite la sécurité économique des travailleurs, en garantissant la sécurité de l'emploi, en maintenant le niveau des rémunérations et des prestations et en préservant les mécanismes de représentation, conditions nécessaires pour que le personnel accepte de prendre des risques et reste soucieux de la qualité des services. Après les restructurations, les travailleurs pourront avoir à assumer des tâches différentes. Il est indispensable d'assurer la formation et les réaffectations nécessaires en fonction de la nouvelle organisation, la formation devant être du ressort conjoint des employeurs et des travailleurs. Il faut enfin, en cas de réorganisation, que les autorités exercent une supervision attentive et efficace, qu'elles établissent un schéma directeur indiquant de façon détaillée les exigences auxquelles le nouveau système de travail devra répondre et qu'elles contrôlent par la suite les performances et les résultats. Les pouvoirs publics n'ont pas toujours su dans le passé assurer la supervision requise, et cela s'est traduit par des coûts inutiles et des services inefficaces.

- 14.** En résumé, le groupe des travailleurs réclame plus de réflexion dans les opérations de décentralisation et de privatisation ou dans les autres formes de restructuration. Les décisions ne devraient pas être dictées par des considérations de coûts uniquement. Il est indispensable d'engager des discussions sérieuses avec les travailleurs, de se préoccuper de leur sécurité conformément à l'objectif d'un travail décent et de contrôler les résultats pour atteindre les buts visés.

- 15.** Un observateur, le secrétaire général de l'Internationale des services publics, a déclaré que la réunion était, pour l'OIT, l'occasion d'aider à améliorer les services municipaux, leur organisation, leur financement et leur fonctionnement, et de donner à cette action une impulsion internationale. L'amélioration des services municipaux peut contribuer à orienter le développement économique et social dans une voie plus sûre, plus juste et plus démocratique. Il est indispensable d'opérer des changements, mais il faut le faire de façon réaliste, sur la base d'une évaluation et d'une redéfinition honnêtes des politiques, compte tenu des informations disponibles, pour que la décentralisation et la privatisation donnent des résultats positifs. Les syndicats sont souvent contraints d'adopter une position défensive face à des mesures de privatisation ou de réforme qui leur sont imposées — qui mettent souvent en danger les moyens d'existence de leurs membres en provoquant des suppressions d'emplois et un abaissement des conditions de travail et de rémunération et qui empêchent le personnel d'assurer à la population des services convenables en réduisant les ressources et en essayant d'imposer des systèmes de gestion impraticables. Les travailleurs et les syndicats souhaitent participer aux réformes pour améliorer l'efficacité et la qualité des services tout en sauvegardant les intérêts légitimes du personnel. Les privatisations des services de l'électricité, des chemins de fer ou des services hospitaliers opérées dans différents pays — l'orateur a cité des exemples en Australie, en Nouvelle-Zélande, au Royaume-Uni et aux Etats-Unis — montrent que, contrairement à ce qu'on dit, le marché n'assure pas un emploi plus efficace et plus juste des ressources que ne le fait l'Etat. Les conséquences ont été pires encore dans les pays pauvres — l'orateur a cité le cas des services de l'eau en Argentine —, particulièrement dans ceux où le Fonds monétaire international et la Banque mondiale ont imposé des coupes et des privatisations dans le cadre des programmes d'ajustement structurel. On pourrait mentionner tout autant de cas où la décentralisation n'a pas apporté les améliorations recherchées. Les travailleurs souhaitent rapprocher les services publics de la population, mieux répondre aux besoins, rendre ces services plus efficaces et plus responsables. Mais les décentralisations entreprises sans les ressources nécessaires, les mesures de privatisation ou les appels à des

entreprises extérieures accompagnés de corruption — il y a eu des exemples notoires — ont fait du tort à une idée qui était bonne.

16. Les travailleurs sont convaincus — et l'expérience leur donne raison — que le dialogue social, un dialogue authentique, est non seulement juste dans son principe mais efficace en pratique. De nombreux exemples venus de différents pays prouvent les avantages de la coopération. Nécessaire, le dialogue social est insuffisant pourtant sans les ressources indispensables. L'amélioration des structures et des systèmes de fourniture des services publics peut générer des économies, surtout si les travailleurs et les syndicats sont pleinement associés à l'étude et à la mise en œuvre des changements. Il faut aussi que les travailleurs qui doivent mettre en œuvre les réformes reçoivent la formation nécessaire pour assumer leur nouveau rôle, selon les nouvelles modalités prévues. Les conclusions de la Réunion paritaire de 1995 sur l'incidence de l'ajustement structurel dans les services publics établissent des principes directeurs pour les réformes du secteur public:

- respect de la continuité des valeurs et des cultures, respect du principe de responsabilité à l'égard des mécanismes et des institutions politiques démocratiques, transparence et ouverture dans les orientations des gouvernements;
- partenariat dans les décisions;
- impartialité et équité en ce qui concerne l'accès aux services publics;
- amélioration des services assurés aux citoyens;
- établissement de bonnes conditions de travail et application des normes internationales du travail pour motiver le personnel et améliorer les performances.

17. Pour faire de ces principes plus que des promesses creuses, il faut que les Etats et les collectivités locales dégagent des ressources suffisantes. Les pouvoirs publics doivent dépasser les idées qui avaient cours dans les années quatre-vingt-dix, à savoir que le marché et l'entreprise privée détiennent toutes les réponses. Les institutions internationales telles que le FMI et la Banque mondiale ne doivent plus être obsédées par les mesures de privatisation et les réductions d'impôts. Il faut engager un authentique dialogue social, auquel les travailleurs soient associés à tous les niveaux. Il faut aussi veiller à former les travailleurs des services publics de façon à obtenir, avec leur concours, des résultats positifs et à ne pas les pousser dans une position défensive. Quant à l'idée que les intérêts de ces travailleurs et ceux des usagers s'opposent, elle est fautive.

18. Un observateur de l'Internationale de l'éducation a souscrit à l'analyse de l'orateur précédent. Responsable à l'égard de la collectivité, l'éducation doit rester un service public. Il n'est possible de mobiliser un large appui en sa faveur que si la population considère que c'est son affaire, que les citoyens, les parents et les autres parties intéressées y ont leur rôle. Il faut, dans cette perspective de décentralisation, que les pouvoirs publics mettent en place, grâce au dialogue social, des institutions appropriées pour éliminer les risques de favoritisme politique, de népotisme, de corruption, de harcèlement ou d'exploitation. L'éducation publique est aussi un élément fondamental de la démocratie: elle doit apprendre aux filles comme aux garçons, abstraction faite de la position sociale ou de la richesse, des opinions politiques ou des croyances religieuses, de la race ou de l'origine ethnique, à accepter et à respecter la diversité de leurs origines et de leurs identités, tout en les préparant à leur rôle de citoyennes et de citoyens. La transparence des institutions et des procédures est l'une des meilleures protections contre les maux évoqués. L'impartialité est un élément de la culture de la fonction publique dans ce qu'elle a de meilleur. L'équité conduit à reconnaître que le droit à l'éducation est un droit humain fondamental, que l'éducation doit être accessible à tous et assurée par un service public.

L'analyse est concluante aussi du point de vue des résultats économiques. Selon les études faites par la Banque mondiale dans les années quatre-vingt, l'éducation des filles était le meilleur investissement que la société pouvait faire pour son avenir. On voit combien il est scandaleux de refuser l'accès à l'instruction de base à 120 millions d'enfants âgés de 6 à 12 ans, dont deux tiers de filles. La société mondiale du savoir du XXI^e siècle sera fondée sur l'apprentissage à vie, alors même que les pays industrialisés n'ont pas réussi à garantir le droit fondamental à l'éducation pour tous, et encore moins à combler le fossé numérique. Il convient d'être prudent à l'égard des idées reçues: la théorie selon laquelle la décentralisation n'est qu'un transfert — ou une réduction — des ressources doit être rejetée; en fait, elle va à l'encontre de la justice et de la qualité. Des changements constructifs peuvent être opérés grâce à l'engagement des parties prenantes; un véritable partenariat doit permettre aux citoyens de prendre leur avenir en mains, plutôt que d'avoir à le subir; ainsi, des syndicats actifs dans le secteur de l'éducation et dans d'autres services publics peuvent jouer un rôle prépondérant. Il existe une similitude entre les conséquences de la privatisation et celles de la sous-traitance des systèmes de sécurité des transports aériens, comme l'a signalé le porte-parole des travailleurs: ainsi, des décisions qui remontent à quinze ans ont eu des conséquences imprévisibles. Pour ce qui est de l'éducation, la municipalisation, la décentralisation et la privatisation ne doivent pas signifier que chaque communauté locale doit être livrée à elle-même, sinon le prix à payer sera le même. L'éducation devrait être mise davantage à la portée de la population, et l'on devrait trouver le moyen de partager les ressources de l'économie mondiale de sorte que chacun ait accès aux droits de l'homme les plus fondamentaux, y compris à l'éducation et à la santé.

19. Un autre observateur de la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) a indiqué à la réunion que son organisation regroupe quelque 500 syndicats répartis dans plus de 125 pays, ce qui représente plus de 5 millions d'adhérents dans chaque branche du secteur des transports. Cette fédération a défendu durant des années une politique des transports intégrée et responsable à l'égard de l'environnement, tant au niveau national qu'au niveau international. L'ITF soutient et reconnaît la place que tiennent les transports dans le développement économique durable, encourage le développement de transports publics efficaces et qui offrent des services de qualité aux usagers, et œuvre en faveur de conditions de travail sûres et attrayantes pour les employés du secteur des transports. Pour ce qui est de la décentralisation et de la privatisation dans les transports publics, il semble que les gouvernements cherchent à se soustraire à leurs responsabilités de fournisseurs des services publics. Il arrive que des monopoles d'Etat soient remplacés par des monopoles privés, ce qui ne laisse aucun choix au consommateur. Dans bien des pays, la privatisation des transports publics s'est soldée par une augmentation des tarifs, un abaissement de la qualité et de la fiabilité, et une dégradation des conditions de travail. La sécurité est primordiale dans le domaine des transports publics, mais les opérateurs privés ne raisonnent qu'en termes de profit. L'ITF estime que le secteur privé ne sera jamais en mesure de fournir des services sûrs, tournés vers le social et l'environnement. Il convient d'adopter une nouvelle stratégie pour le secteur des transports qui soit fondée sur des principes de juste — et non de libre — concurrence et qui porte sur trois domaines clés: politique, propriété et réglementation des transports. Pour que la mobilité soit garantie à l'avenir, des mesures efficaces doivent être prises en vue de promouvoir l'usage des moyens de transports publics qui consomment le moins d'énergie. Chaque gouvernement devrait, en consultation avec les organisations représentatives des employeurs, des travailleurs et des usagers du secteur des transports, instaurer une politique nationale qui énonce les principes régissant la propriété, la réglementation et les plans d'investissement à long terme. Il faudrait mettre l'accent sur la nécessité de garantir une harmonisation de la concurrence entre les différents moyens de transport et de la conjoncture sociale et environnementale d'un pays à l'autre. On pourrait citer des exemples de mauvaises expériences de décentralisation et de privatisation des transports publics partout dans le

monde. L'ITF est fermement convaincue qu'il existe plusieurs solutions pour améliorer les services publics.

20. Un observateur de la Confédération internationale des fonctionnaires (CIF) a félicité les auteurs du rapport pour leur excellent travail. Son organisation s'oppose à la privatisation de tous services publics, au niveau national comme au niveau municipal, et qu'elle soit ou non menée dans le respect du dialogue social. Les arguments en faveur de la privatisation des services publics sont bien souvent fallacieux. Ces services doivent être aussi proches que possible des citoyens, c'est pourquoi il est essentiel de définir clairement le rôle que doivent jouer les municipalités en tant que fournisseurs de ce type de services. Il est tout aussi important que les gouvernements locaux qui fournissent ces services aient les coudées franches et, par conséquent, qu'ils disposent de tous les moyens nécessaires pour assumer leurs responsabilités, y compris celui de motiver leurs employés. Si des critiques portant sur l'efficacité des travailleurs des gouvernements locaux sont souvent motivées par des considérations d'ordre politique, les services publics se doivent d'évaluer leurs résultats effectifs sans avoir à se justifier systématiquement. En répondant aux demandes et aux aspirations des usagers grâce à l'introduction de réformes administratives, en améliorant les procédures de recrutement et en renforçant la formation continue des employés de sorte qu'ils puissent exercer leurs fonctions de façon satisfaisante tout en étant assurés d'un travail décent, les services publics pourraient aisément démentir les propos de leurs détracteurs.
21. Un observateur représentant l'Union latino-américaine des travailleurs municipaux a exprimé son accord avec les observations du porte-parole des travailleurs². Les services municipaux et les employés de l'Etat sont des éléments essentiels. En Amérique latine, les petites et moyennes entreprises, que l'on désigne souvent comme des réseaux parallèles de fourniture de services et comme sources d'emploi, ne sont pas à même de traiter les problèmes auxquels sont confrontés les services publics. Les gouvernements nationaux et locaux disposent de certains avantages, par exemple en tant qu'éléments d'intégration sociale et culturelle des communautés locales, ce qui leur permet de contribuer à la lutte contre le chômage. Au niveau municipal, il est possible de créer des réseaux de coopération entre les différents échelons de l'administration publique, ce qui favorise une véritable participation des travailleurs ainsi que la création d'emplois. La décentralisation doit se traduire non seulement en termes d'efficacité mais aussi de préoccupation au sujet de la création d'emplois et du développement économique au plan local.

Décentralisation et privatisation

22. Le porte-parole du groupe gouvernemental/employeur a estimé que décentralisation, localisation et privatisation n'étaient pas des fins en soi, mais plutôt des moyens de permettre aux municipalités de traiter du grave problème de la fourniture de services à leurs clients, qui sont en outre les électeurs et les habitants d'un village ou d'une ville. Ces mécanismes ne s'appliquent pas tout à fait de la même façon en toutes circonstances; ils requièrent une certaine souplesse. Il convient d'établir une distinction claire entre les pays développés, qui ont une grande expérience de ces phénomènes, et les pays en développement, qui n'ont pour ainsi dire aucune expérience en la matière et qui sont à

² Il convient d'établir une distinction entre, d'une part, la privatisation que l'orateur désapprouve ouvertement compte tenu des répercussions désastreuses qu'elle a eues sur la qualité des services fournis et sur l'emploi et, d'autre part, la décentralisation qu'il juge acceptable pour autant qu'elle consiste en un transfert effectif des ressources nécessaires pour que les services qui en font l'objet soient fournis de façon convenable. Le chômage est le problème majeur qui affecte le Chili, dans le secteur public comme dans le secteur privé. C'est pourquoi l'intervenant a exprimé le souhait que la décentralisation contribue véritablement à améliorer la situation.

l'affût des meilleures pratiques dans ce domaine. Il existe par ailleurs des villes industrialisées qui fournissent toutes sortes de services à leurs communautés, y compris des services de luxe comme des galeries d'art, tandis que d'autres localités ne peuvent pas s'offrir des biens aussi élémentaires que de l'eau propre à la consommation. Une telle diversité des situations implique des solutions adaptées à chaque cas. La définition des mots «décentralisation» et «privatisation», qui peuvent avoir plusieurs significations, pourrait apporter quelques clarifications. La discussion de la séance précédente portait davantage sur le contenu des termes «contrats de service», «contrats de gestion» et «location» que sur le sens de l'expression «privatisation à grande échelle», qui, dans bien des cas, a une connotation négative. Les employeurs ont admis qu'il convenait de se pencher sur les craintes légitimes des employés. Il serait inconsideré de la part des gouvernements de s'engager sur la voie de la privatisation, quelle qu'en soit la forme, sans établir de cadre réglementaire approprié, au moyen de contrats juridiques ou commerciaux ayant fait l'objet d'un accord entre les pouvoirs publics et les fournisseurs et qui tiennent compte des intérêts des travailleurs. Donner au secteur privé la possibilité de participer à la fourniture de services doit aller de pair avec le développement économique local. En outre, au-delà des droits des personnes occupant déjà un emploi, les efforts doivent tendre vers la création d'emplois supplémentaires et le renforcement du développement économique local, y compris par la formation pour le renforcement des services locaux. Les gouvernements, qu'ils soient centraux, provinciaux ou locaux, ne pourront jamais se décharger de leurs responsabilités en tant que fournisseurs de services, directs ou non. Souhaitons que l'accès de la clientèle à des services additifs assurés par le secteur privé aboutisse à une situation «gagnant-gagnant», qui garantisse la sauvegarde des intérêts des employés actuels tout en créant des emplois supplémentaires pour les personnes qui n'en avaient pas jusque-là.

- 23.** Un membre employeur a fait part de ses expériences en matière de privatisation et de décentralisation en Suède, où un processus en quatre étapes a été mis en place. La première étape consistait dans le transfert de compétences du gouvernement central au gouvernement régional et aux municipalités locales. La deuxième étape, actuellement en cours, se traduit par une intensification de la sous-traitance. Les fournisseurs de services publics et de services privés sont en concurrence pour les contrats d'appels d'offres publics. La part des services assurés par le secteur public contre ceux assurés par le secteur privé est de 90 contre 10 pour cent dans le secteur de la santé; de 95 contre 5 pour cent dans le secteur de l'éducation et de 85 contre 15 pour cent dans le secteur des transports. Si le contrôle et le financement restent aux mains du gouvernement, la concurrence a joué un rôle de motivation qui a permis d'améliorer la qualité des services. Si la concurrence ne s'était exercée qu'au niveau des prix, des problèmes se seraient posés en termes de conditions de travail; or, avec quelques années d'expérience, chacune des parties a compris qu'elle pouvait tirer parti de l'expérience de l'autre. La troisième étape du processus, qui porte sur le partenariat entre le secteur privé et le secteur public pour des services tels que les écoles et les hôpitaux, est en cours de discussion. La quatrième étape devrait consister en une privatisation complète.
- 24.** Les membres travailleurs ont réaffirmé le traditionnel rôle des autorités municipales et locales en matière de fourniture de services aux communautés locales et de création d'emplois. Le processus de privatisation dans des pays comme le Kenya et le Panama, par exemple, s'est soldé par un désastre tant pour les travailleurs que pour les consommateurs. La déclaration figurant dans le rapport du BIT qui énonce que la décentralisation et la privatisation sont des moyens d'accroître l'efficacité n'est appuyée par aucune étude. Au Panama, par exemple, le secteur public s'est vu taxer d'inefficacité, et les services de télécommunication et d'électricité ont été privatisés par souci, semble-t-il, d'abaisser les tarifs. En fait, ce processus s'est traduit par une augmentation des tarifs et le licenciement de bon nombre de travailleurs. En outre, la privatisation a eu lieu sans qu'il soit fait référence aux dix engagements énoncés dans le Sommet social de Copenhague. Le

dialogue est nécessaire afin que les travailleurs soient consultés sur le régime auquel ils doivent être soumis lors des processus de privatisation.

- 25.** Un membre travailleur a expliqué comment dans la Fédération de Russie fonctionne le système d’approvisionnement en eau, en gaz et en électricité après quatre ans de réformes, et notamment les processus de privatisation et de décentralisation. La grande majorité de la population estime que les réformes ont simplement contribué à augmenter les coûts sans améliorer la qualité des services offerts. Or, si aucune réforme n’avait été entreprise, c’est l’ensemble des secteurs de l’industrie et de production, tels que l’approvisionnement en eau, en électricité et en gaz, qui se seraient effondrés. Après dix ans d’économie de marché, les autorités centrales ne sont plus en mesure de fournir les logements en eau, en énergie et en gaz, et les autorités municipales abandonnent tout simplement ces services aux mains du secteur privé. Aucune instance gouvernementale, à quelque niveau que ce soit, ne se préoccupe du secteur du logement, de sorte que le nombre d’accidents a augmenté, et des régions et des villes entières se trouvent paralysées par l’absence de fourniture des services de base. Les syndicats exigent la transparence en matière de coûts des services afin de lutter contre la corruption et se déclarent préoccupés par l’accumulation des charges municipales qui ont conduit plusieurs entreprises à la faillite. Un des autres aspects de la privatisation dans la plupart des régions porte sur l’absence de contrats en bonne et due forme entre l’entité privatisée et les pouvoirs publics et, lorsque ces contrats existent, ils ne sont pas mis à exécution. Les entreprises privatisées ont en outre de sérieuses difficultés à verser l’intégralité des salaires dans les délais. Il arrive que des salaires soient versés avec un retard de huit mois et, qui plus est, au terme d’une procédure juridique. Cette situation s’est soldée par un exode des travailleurs qualifiés et du personnel de direction dans ce secteur. Les syndicats, s’ils admettent la nécessité des réformes, se disent toutefois fort préoccupés par la précipitation et la désorganisation qui ont caractérisé les opérations de décentralisation et de privatisation.
- 26.** Le représentant du gouvernement de la Namibie a décrit quelques opérations de décentralisation, de privatisation ou de commercialisation menées dans son pays en application de lois votées par le Parlement, dans le domaine des services d’utilité collective, des activités aéroportuaires et des télécommunications. Pour l’eau et l’énergie, la privatisation a pour résultat d’augmenter les prix pour les usagers dans des proportions insupportables. Les autorités locales ont demandé à l’Etat de prendre des mesures de contrôle des prix de façon à être à même d’assurer tous les services décentralisés.
- 27.** La représentante du gouvernement du Bénin a relevé que les décisions de décentralisation et de privatisation avaient été dictées par le souci de promouvoir le développement local, dans l’idée qu’une plus grande autonomie favoriserait la concurrence et la transparence et que, par l’effet des lois du marché, ces mesures entraîneraient une baisse des coûts et libéreraient des ressources pour d’autres emplois. Les résultats, malheureusement, n’ont pas été ceux qui avaient été espérés. Le Bénin en est au stade préparatoire de la décentralisation, mais des entreprises privées assurent déjà des services d’éclairage et de voirie dans le cadre de contrats avec les autorités locales. L’éducation, la santé et la sécurité publique restent du ressort des autorités centrales. A Cotonou, toutefois, les autorités locales sont parfois obligées d’appuyer l’action des autorités centrales en fournissant du personnel auxiliaire. L’orateur a insisté sur le fait qu’il importe de prendre en considération les réalités de chaque pays dans la discussion.
- 28.** Un membre travailleur a opposé décentralisation et privatisation. La décentralisation politique vise souvent à donner à la population un plus grand contrôle sur le développement au niveau local. Poussée à un certain point, la privatisation a l’effet contraire. Dans les pays où des services publics sont entièrement privatisés ou confiés à des entreprises sur appel d’offres, dans des conditions de concurrence, il ne faut pas plus de quelques années pour que les secteurs concernés soient complètement dominés par

quelques entreprises, souvent reprises par des multinationales. L'idée des pouvoirs publics est de décentraliser, mais la structure de la propriété favorise au contraire la centralisation et la concentration. Les petites municipalités qui réalisent une ou deux opérations de privatisation par année n'ont pas, pour arriver à un règlement équitable des problèmes, les vastes services qu'ont, en face d'elles, les grandes multinationales. Les relations entre les unes et les autres sont très déséquilibrées, les entreprises prenant le contrôle des choses. La situation est dangereuse du point de vue des travailleurs car, loin de l'accroître, elle réduit le contrôle local. Il est arrivé aussi bien souvent que des multinationales fassent des offres qui ne couvraient pas leurs coûts afin d'éliminer la concurrence, en se réservant d'accroître ensuite leurs prix. Il existe d'autres possibilités de restructuration dans le secteur public. En vertu d'un plan lancé en Norvège à partir de la base par le Syndicat des travailleurs municipaux, un accord de restructuration a été conclu avec trois communes. La restructuration devait se faire en trois ans, sans privatisation ni recours à des entreprises concurrentes. Faisant le bilan de cette expérience, le maire d'une des communes a jugé qu'ainsi conduite la restructuration avait amélioré l'économie locale, qu'elle assurait aux usagers des services qui leur donnaient satisfaction et qu'elle s'était révélée très gratifiante pour les travailleurs.

29. Un membre employeur a constaté que, fondamentalement, les travailleurs sont prêts à accepter les changements dès lors que toutes les parties intéressées en bénéficient. La privatisation suscite des craintes qui portent sur le manque de transparence, le dégageant de la collectivité et le risque de ne pas atteindre les objectifs visés. En raison des carences apparues dans la gestion du secteur public, à l'heure de la globalisation de l'économie, la privatisation se révèle nécessaire pour assurer les services publics efficacement. Il s'agit de rapprocher les partenaires tripartites de façon que la privatisation ait pour résultat non seulement d'améliorer l'efficacité et la qualité des services, mais aussi de créer des emplois.
30. Plusieurs membres gouvernementaux et employeurs ont insisté sur la mission sociale des services publics. Il faut veiller à ce que les biens et les services sociaux restent à la portée des catégories économiquement faibles. En cas de privatisation, il importe de tenir compte du bien-être des consommateurs et des usagers lors de la fixation des prix des biens et des services.
31. En conclusion, le porte-parole du groupe gouvernemental/employeur est revenu sur le problème de terminologie. Le mot «privatisation» recouvre de multiples modalités de participation du secteur privé à la fourniture des services publics: sous-traitance, concessions, système BOT en Afrique du Sud³, etc. Dans aucun de ces cas il n'y a transfert intégral de la propriété des services du secteur public au secteur privé. Par sa participation, celui-ci apporte souvent des moyens, un savoir-faire ou un financement qui aident le secteur public à assurer à la population des services qui n'existaient pas auparavant ou à améliorer les services existants. Plus de précision dans l'emploi des termes contribuerait peut-être à dissiper les craintes des salariés. Il ne faut pas confondre les multiples formules de participation du secteur privé avec le transfert complet de la propriété des services à celui-ci.
32. Dans ses observations finales sur ce sujet, le porte-parole du groupe des travailleurs a répété que les travailleurs ne sont pas favorables à la privatisation. Si les mesures de privatisation ou de décentralisation ont pour résultat d'améliorer la qualité et l'efficacité des services, ils ne s'y opposeront pas, mais ils tiennent à être associés au dialogue qui doit

³ *Build-Operate-Turnover* (aménagement, exploitation, cession). En vertu de ce système, des entreprises privées aménagent des infrastructures, les exploitent le temps convenu et les cèdent ensuite à l'Etat.

précéder leur mise en œuvre. Le groupe des travailleurs est entièrement d'accord avec les observations formulées par le porte-parole du groupe gouvernemental/employeur au sujet des distinctions qu'il y a lieu de faire entre diverses formes de fourniture des services publics. La privatisation, cependant, n'est pas une alternative au service public. Grâce à un dialogue social de qualité, qui associe les organisations de travailleurs et les autres parties intéressées aux changements, il devrait être possible d'assurer plus efficacement des services de haute qualité.

Décentralisation et privatisation: liens avec l'efficacité, la qualité des services et les conditions d'un travail décent

33. Le vice-président du groupe des travailleurs a décrit de façon assez détaillée ce qui avait été fait au Royaume-Uni en plus de vingt années de privatisation des services de santé, des services d'utilité collective et des services des administrations locales. Processus continu, la privatisation a pris diverses formes: privatisation intégrale, partenariats public/privé, appels d'offres obligatoires, appels d'offres volontaires, «partenariats stratégiques» en faveur des collectivités locales, avec sous-traitance de services d'appui et de services informatiques.
34. Le programme de financement privé en cours (*Private Finance Initiative*) associe les entreprises privées à l'étude, à la construction, au financement et à l'exploitation d'hôpitaux, d'écoles, de bibliothèques, de centres de loisirs et d'autres équipements publics. De l'avis des travailleurs, ce programme ne fait pas le meilleur usage des fonds ni n'améliore la qualité des services publics, cela pour trois raisons. Tout d'abord, le financement assuré par les groupes privés est plus coûteux que le financement public. Des fonds qui auraient pu servir à la construction d'équipements de qualité sont employés de ce fait pour couvrir de lourdes charges financières. C'est ainsi que sont construits par exemple, selon des normes médiocres, des hôpitaux mal conçus. On peut se demander ensuite, quand des contrats à long terme sont conclus avec des fournisseurs privés, dans quelle mesure ceux-ci sauront répondre à l'évolution des besoins de la population, des priorités des autorités locales démocratiquement élues et des autorités sanitaires, comme des conditions de fourniture des services publics. La dégradation des soins pour les personnes âgées et les malades, qu'il s'agisse des soins à domicile ou des soins en établissement, illustre l'indifférence du secteur privé aux besoins publics. Souvent, enfin, il n'y a pas, dans le secteur public, d'équipements ou de services par rapport auxquels évaluer les performances au regard des coûts. C'est ainsi que les droits de péage perçus sur certains ponts construits en application de ce programme sont prohibitifs pour les usagers locaux.
35. Les sociétés privées sont indemnisées contre les risques et conservent la propriété des équipements au terme du délai prévu. Résultat: on dépense de l'argent public pour des services médiocres et des équipements qui seront perdus. En cas de revente, le bénéfice reste dans des mains privées. Même les services où les équipements ne sont pas importants, comme les services sociaux, les services de nettoyage ou de repas, sont touchés. La privatisation entraîne une rapide détérioration des conditions de travail et de rémunération. Dans beaucoup d'entreprises privées, la gestion du personnel est médiocre, la précarisation de l'emploi importante. Le dialogue social et le syndicalisme reculent. Selon une étude récente, 90 pour cent des travailleurs employés avec de nouveaux contrats après la privatisation gagnaient jusqu'à 50 pour cent de moins que les travailleurs transférés dans le secteur public. Les régimes de pensions sont peu nombreux, et les pensions versées ne se comparent pas à celles du secteur public. Sur les rémunérations féminines, l'impact est sérieux.

-
- 36.** La privatisation remet gravement en cause le bien-être social, économique et écologique des collectivités. Elle entraîne une aggravation de la pauvreté pour les travailleurs. Sur l'économie locale, elle a des effets étendus: suppressions d'emplois, effets en chaîne de la réduction du pouvoir d'achat des habitants. On peut craindre enfin — c'est un risque réel — qu'elle ne renforce l'exclusion sociale, en écartant certains usagers à cause de la hausse du coût des services. Il est douteux, en l'absence de dialogue social entre les sociétés privées, les collectivités et les usagers, que ces sociétés puissent assurer des services qui répondent aux besoins divers des populations locales conformément aux priorités fixées par leurs autorités démocratiquement élues.
- 37.** Un membre employeur a rappelé qu'à l'origine des mesures de privatisation il y avait la dégradation des services, l'inefficacité et la corruption qui avaient sévi dans le secteur public et il a indiqué que la privatisation avait donné dans son pays de bons résultats. Si l'on établit des règles pour éviter les licenciements et préserver les rémunérations, les prestations et les droits en matière d'emploi, les travailleurs municipaux n'ont guère de raison de craindre la privatisation.
- 38.** Un autre membre employeur a relevé que la satisfaction du personnel au travail est un facteur important. Or, selon une étude menée dans son pays auprès de travailleurs employés dans les services de soins à domicile et de soins pour les personnes âgées, dans les crèches et dans les services d'accueil de jour, elle était plus grande dans le secteur privé. Les salariés avaient le sentiment de travailler plus dur, mais ils gagnaient davantage et pouvaient plus facilement dire ce qu'ils avaient à dire, la hiérarchie étant moins lourde. La sous-traitance de certains services dans le domaine de la santé et de l'instruction a conduit de nombreuses femmes à s'établir à leur compte. Elles ont trouvé des façons nouvelles de prendre soin des personnes qui leur étaient confiées, en montant leur propre entreprise.
- 39.** Un membre travailleur a répondu que les résultats cités par l'orateur précédent étaient l'exception et non la règle. Elle a mentionné un exemple récent de sous-traitance des services généraux dans une université prestigieuse où 600 suppressions d'emplois ont été opérées. La moitié des travailleurs touchés ont été réemployés par la nouvelle entreprise, avec une rémunération de base diminuée de moitié et une charge de travail double. Toutes les prestations ont été réduites et l'emploi a été précarisé. Un système d'encadrement strict décourage les travailleurs de formuler des réclamations ou des plaintes. La négociation collective a été supprimée. Les exemples de ce genre sont beaucoup plus nombreux que les cas de réussite évoqués par l'orateur précédent.
- 40.** Un autre membre travailleur a déclaré qu'en Afrique centrale l'expérience de la privatisation s'est révélée plutôt désastreuse. On ne tient compte ni des lois ni des réglementations, le personnel municipal est mal considéré, le dialogue social est tombé en désuétude, la communication des informations est inexistante, la qualité des services s'est dégradée et de nombreux biens publics sont tombés aux mains des membres des familles dirigeantes, et ce au détriment de la population. Compte tenu qu'ils sont proches de la société civile, les services municipaux devraient jouir d'une plus grande autonomie dans l'utilisation des ressources. Malheureusement, un certain nombre de pays d'Afrique ont choisi de transférer la responsabilité de la fourniture des services au secteur privé, si bien que les travailleurs municipaux ne disposent d'aucun recours juridique pour faire respecter leurs droits fondamentaux au travail.
- 41.** La représentante du gouvernement de l'Égypte a fait observer que la privatisation devrait être entreprise en veillant attentivement à ce qu'elle n'ait pas de répercussions négatives sur les employés municipaux. Le secteur privé tend à générer davantage de bénéfices, au détriment des travailleurs. Si la qualité des services privés est parfois meilleure, leur coût en termes de droits des travailleurs, de niveau des salaires, d'horaires de travail, de

protection sociale et de dialogue social est élevé. La privatisation devrait aller de pair avec une analyse de son impact sur le travail décent et sur la qualité des services. Un membre employeur a ajouté que les pays dans lesquels un vaste secteur public doit faire face à la privatisation doivent envisager d'apporter des changements au Code du travail et au Code de protection sociale en vue de garantir un travail décent.

- 42.** Un membre travailleur a posé la question de la définition et de la mesure de l'efficacité. Les consultants ont généralement recours à des mesures normalisées pour évaluer l'efficacité économique. Dans la branche «autobus» du secteur des transports, par exemple, ces mesures comprennent notamment le coût kilométrique, le bénéfice ou la perte d'exploitation par kilomètre, le prix de revient annuel d'un chauffeur et l'utilisation des actifs. Si ces mesures sont acceptables en soi, elles se soldent trop souvent par des décisions qui conduisent à la sous-traitance de fonctions non essentielles, à la séparation entre services rentables et services non rentables ainsi qu'à la vente de services générant des bénéfices. D'où une amélioration des indices de mesure, certes, mais aussi une dégradation de la qualité des services, une diminution de la satisfaction de la clientèle et un mécontentement de la main-d'œuvre. Pour améliorer les services, il est indispensable d'établir un dialogue avec les travailleurs qui fournissent les services en question et avec les consommateurs qui les utilisent. Les employés constituent en effet un réservoir important d'idées et d'informations. La planification et la gestion de la qualité sont en outre deux éléments essentiels. Les ressources humaines doivent être convenablement allouées. La formation et la consultation des employés sont décisives, notamment au regard de l'introduction de technologies nouvelles. L'oratrice a conclu son intervention en soulignant les répercussions au sens large des mesures de l'efficacité, en particulier l'impact que les changements introduits dans un service peuvent avoir sur un autre.
- 43.** Un membre travailleur a déclaré que la décentralisation et la crise économique ont creusé le fossé entre les municipalités qui sont en mesure de fournir des services et celles qui ne le sont pas. Cette situation a contraint les municipalités à réagir de manière compétitive au processus de privatisation et à chercher les moyens d'améliorer les services. L'intervenante a cité deux exemples d'efforts conjoints consentis par des employeurs et par des employés du secteur public en Finlande en vue d'améliorer les services municipaux. Ces efforts portent sur la mise en œuvre, au niveau national, d'une part, d'une recommandation relative à la qualité s'appliquant aux services publics et, au niveau local, d'autre part, de normes de qualité. Cette recommandation inclut des normes relatives à l'éducation du personnel. Un système d'évaluation de la productivité des fournisseurs de services de bien-être au niveau municipal a par ailleurs été mis en place, qui prévoit la participation à la fois de la direction et du personnel. La productivité se définit en termes d'efficacité, de qualité des services, de fluidité des processus et de résultats du personnel. Le développement conjoint de services municipaux est une alternative viable à la privatisation et à la sous-traitance. L'oratrice a terminé son intervention en faisant observer que la décentralisation avait des conséquences diverses: risque de fragmentation de la négociation collective, affaiblissement du contrôle des relations d'emploi, abaissement de la productivité et renforcement de la hiérarchie administrative et professionnelle. Dans son pays, les accords-cadres nationaux fournissent une orientation aux accords locaux, ce qui permet de se prémunir contre ces risques.
- 44.** Un membre employeur a indiqué que dans la plupart des pays en développement les services publics et les services d'utilité collective sont concentrés dans la capitale et autres zones urbaines, les régions excentrées étant mal desservies. Il existe un fossé au plan régional dans la fourniture des services, que la privatisation contribue à creuser davantage. La réglementation «en faveur des pauvres» des infrastructures privatisées est considérée comme un moyen de creuser encore le fossé entre riches et pauvres en termes d'accès aux services. Cette réglementation repose sur trois éléments: encouragement de la concurrence

dans les services en vue de réduire les prix, introduction de structures tarifaires innovantes qui prévoient des tarifs plus bas pour les pauvres, et subvention directe.

45. Le représentant du gouvernement de la Namibie a souligné les profondes disparités qui existent d'une région à l'autre dans son pays, et il a fait observer que la décentralisation, en conférant davantage de responsabilités aux autorités locales, leur permettait de mieux servir les intérêts des citoyens. De ce fait, on obtient une meilleure répartition des écoles, des cliniques, des foyers pour personnes âgées et autres services destinés à garantir le bien-être. Les autorités locales doivent commencer par mettre en place des infrastructures de base. Puis s'établira le dialogue en vue de fournir aux membres de la communauté des services à un prix abordable. Ce n'est qu'à ce stade qu'un bureau pourra être mis sur pied afin de gérer les relations entre les fournisseurs de services et le gouvernement local, de mettre en place des processus de contrôle et de définir les conditions applicables. Il est essentiel que les services soient mis à la portée des plus pauvres d'entre les pauvres, ce qui est l'objectif premier de la décentralisation.
46. Un membre travailleur a insisté sur le fait que la réussite du dialogue ne saurait être envisagée si la démocratie et les droits de l'homme ne sont pas respectés. Les syndicats sont partisans de l'amélioration de la qualité et de l'efficacité des services fournis aux citoyens. Les organisations de travailleurs ne doivent pas être considérées comme des obstacles aux réformes, mais plutôt être conviées à participer au dialogue. Gouvernements et employeurs sont trop tournés vers la privatisation, ce qui les empêche d'apporter des améliorations à la gestion des affaires publiques. Il est regrettable que les syndicats ne soient pas suffisamment impliqués dans le processus de privatisation. On constate cependant que des expériences positives ont eu lieu, comme au Chili par exemple, où les syndicats ont trouvé les moyens de générer des fonds supplémentaires pour les municipalités et suggéré de les attribuer aux plus défavorisés tout en améliorant la fourniture des services.
47. Le porte-parole du groupe des travailleurs a admis que, si de tout temps les gouvernements avaient fourni toute une gamme de services de qualité élevée, il n'y aurait pas même lieu de parler de privatisation aujourd'hui. Il n'est écrit nulle part noir sur blanc dans le rapport que la privatisation a permis de réaliser des économies, si bien qu'on peut se demander si ce n'est pas le profit qui a motivé ce processus, qui expliquerait par ailleurs la pénurie de services offerts dans les zones rurales ainsi que la quête du profit au détriment des travailleurs. L'incapacité des gouvernements à offrir des services efficaces et de qualité élevée est un aveu d'échec de la gestion qu'ils ont menée. Au lieu de privatiser les services, la direction et les travailleurs devraient engager un dialogue en vue d'améliorer la fourniture des services. L'intervenant a rappelé qu'il est fait appel au secteur public pour fournir des services que le secteur privé n'est ni disposé, ni apte, ni habilité à fournir. Le service public est un partenaire du développement économique et social qui fournit des éléments essentiels tels que l'éducation, les services de santé, les transports et les services d'utilité collective. Les antécédents montrent que le fait de reléguer les gouvernements au rôle de surveillants conduit à accroître les inégalités au sein de la société.
48. Le porte-parole du groupe gouvernemental/employeur a entendu nombre d'exemples convaincants de mises en œuvre défectueuses des processus de décentralisation et de privatisation, mais il a fait valoir que des partenariats efficaces au niveau municipal pouvaient considérablement améliorer les services fournis. La réussite de ces processus n'est pas le fait du hasard. Pour tirer parti de la privatisation, il faut mettre en place une série d'initiatives intégrées, parmi lesquelles un cadre politique clair, une législation adéquate, des accords contractuels appropriés et autres mesures visant à garantir que les services sont assurés convenablement. Les gouvernements ne doivent pas se soustraire à leur rôle de gouvernants. Qu'ils soient fournisseurs directs de services ou non, ils doivent toujours être responsables envers la population et veiller à ce qu'elle bénéficie des services

fournis. La décentralisation doit être envisagée dans le contexte des réformes de l'administration publique destinées à fournir des services de meilleure qualité et plus proches des usagers.

49. Le représentant du gouvernement du Chili a insisté sur la différence entre privatisation et décentralisation. Dans les pays où un pouvoir fort et centralisé est traditionnellement concentré dans les villes, la décentralisation peut être un processus démocratique qui rapproche l'Etat de la population. La privatisation est une question de propriété qui facilite l'interaction entre secteur public et secteur privé au regard des fonctions sociales et économiques indispensables à la population. Dans les pays ayant des ressources publiques limitées, le recours au secteur privé peut se traduire par l'existence ou par l'absence de services. L'intervenant a lui aussi exprimé l'opinion selon laquelle l'Etat ne doit pas se décharger de ses responsabilités en confiant l'ensemble des services de base au secteur privé. Il doit néanmoins tirer parti de l'existence de ressources publiques et de ressources privées pour fournir les services dont la population a besoin.

Dialogue social

50. Le représentant du groupe gouvernemental/employeur a déclaré qu'il n'y avait pas de désaccord sur la nécessité du dialogue social, condition essentielle pour la réussite de la décentralisation et de la privatisation. Le dialogue sur ces questions ne constitue pas un phénomène isolé, il s'inscrit dans un processus. Le dialogue social comporte deux volets, un volet «extérieur» et un volet «intérieur». Le premier est le processus de consultation entre gouvernements démocratiquement élus et électeurs, collectivités ou citoyens, au sens du droit municipal, par exemple. Même s'ils ont le mandat de mener à bien un ensemble donné de politiques, telles que celles concernant la privatisation, les pouvoirs publics sont tenus de poursuivre le dialogue et de mettre en commun l'information dont ils disposent sur la prestation de services avec les collectivités et d'autres partenaires, comme le prévoit par exemple la législation sud-africaine sur les services municipaux. Le dialogue interne entre un employeur et ses salariés peut prendre la forme de consultations ayant pour but de requérir l'avis du personnel, étant entendu que la décision finale appartient à la direction. Le dialogue peut également prendre la forme de négociations en vue d'un accord, assorties au besoin de mécanismes de règlement des différends. Là encore, l'Afrique du Sud constitue un bon exemple. Le Parlement de ce pays envisage de transformer la consultation en négociation en cas de suppression potentielle d'emplois et d'inclure dans le processus le droit de faire la grève à titre préventif. Les débats sur le lieu de travail constituent une autre forme de dialogue, et lorsque ceux-ci existent la législation exige que des consultations sur la restructuration aient lieu.
51. Dans l'idéal, le dialogue social devrait permettre d'obtenir de meilleurs résultats en évitant que les décisions ne soient prises unilatéralement. Lorsque les conditions du dialogue ne sont pas réunies, il convient de prescrire par voie réglementaire les modalités des dialogues interne et externe tels que l'orateur les a définis. Les règlements en question pourraient également définir le moment où les consultations cessent et où la mise en œuvre commence.
52. Un membre travailleur a souligné que l'expérience sud-africaine démontrait néanmoins qu'en dépit de l'éthique de dialogue et de négociation le processus pouvait être inégal et donner lieu à différentes interprétations. Il convient d'établir une distinction entre un dialogue superficiel, à la faveur duquel les détenteurs du pouvoir — gouvernements et investisseurs privés — prennent les décisions sans tenir compte de l'apport des autres partenaires, et un dialogue sérieux qui aboutit à des accords. Dans le premier cas de figure, on risque une grève générale telle que celle récemment menée par les travailleurs sud-africains à propos d'une privatisation non négociée. Un exemple d'échec du dialogue

externe est celui de Johannesburg où les autorités municipales, sous l'influence de l'ANC, parti national au pouvoir, ont expulsé l'unique opposant à la privatisation en dépit de son mandat démocratique. La première question à se poser lorsque l'on souhaite procéder à un dialogue sérieux reposant sur des accords négociés est celle de savoir si le changement est nécessaire et quelles sont les réformes attendues. Deuxièmement, le processus doit être ouvert à tous, y compris aux membres des syndicats. Troisièmement, l'égalité d'accès à des avis indépendants constitue un élément essentiel. En Afrique du Sud, par exemple, la réglementation nationale permet aux syndicats de faire appel aux ressources de l'Etat en cas de restructuration d'une entreprise nationale, mais cette possibilité n'existe pas à l'échelon municipal. Quatrièmement, le dialogue ne doit pas être du bavardage; il doit aboutir à un accord. Cinquièmement, il doit exister une procédure de règlement des conflits qui comprenne le droit de grève. Enfin, le dialogue doit porter sur l'ensemble des coûts et avantages du changement proposé. Pour étayer ses arguments, l'oratrice a cité un mauvais exemple de négociation portant sur un appel d'offres lancé aux compagnies sud-africaines d'autobus, qui a engendré le chaos et de mauvaises conditions de travail dans le secteur, et un exemple de négociation réussie concernant la restructuration des chemins de fer sud-africains, qui a permis de redresser une conception erronée de la privatisation mise en avant par des consultants gouvernementaux.

- 53.** Le représentant gouvernemental de la Namibie a déclaré que la transparence était l'élément essentiel du dialogue, que ce soit entre la société et les employeurs ou entre employeurs et travailleurs. A l'occasion de tout changement ou de chaque concertation, l'intégrité et la compétence des consultants extérieurs doivent être soigneusement vérifiées et les syndicats devraient avoir eux-mêmes les compétences financières et juridiques nécessaires pour évaluer les résultats escomptés. Il est important que les acteurs sociaux ou les syndicats concernés par les décisions prises en matière de privatisation soient correctement formés afin de pouvoir participer au processus et, en dernière analyse, gérer la prestation de services.
- 54.** Le représentant du gouvernement du Bénin a confirmé que le dialogue était un élément important dans les cas de privatisation et de décentralisation. Dans certains pays africains, la décentralisation n'a pas apporté beaucoup d'avantages en raison de l'absence de dialogue social. Au Bénin, le dialogue a été élargi de façon à intégrer la vaste majorité de la population et de garantir une large adhésion aux décisions. Alors que le processus de privatisation n'a pas été conduit dans de bonnes conditions pour la société des boissons en raison du manque de dialogue social, les choses se sont beaucoup mieux passées dans le secteur pétrolier qui s'est appuyé sur le dialogue social pour éviter les licenciements collectifs et motiver les travailleurs.
- 55.** En ce qui concerne la question de savoir qui doit prendre les décisions en dernier ressort et les procédures qui doivent guider ces décisions, le porte-parole du groupe gouvernemental/employeur a rappelé que les conseils municipaux démocratiquement élus avaient l'obligation de décider des meilleurs moyens de gérer les services. Bien qu'il faille, dans la mesure du possible, chercher à concilier les intérêts des collectivités et des travailleurs municipaux, c'est en dernière analyse la qualité et l'efficacité des services qui doivent prévaloir sur les intérêts des travailleurs. Un membre employeur a ajouté que la consultation devait être transparente pour tout le monde, y compris les consommateurs ou les citoyens. En outre, les responsables politiques démocratiquement élus sont ceux qui doivent prendre les décisions en dernier ressort, même s'ils consultent les employeurs, les syndicats, les consommateurs et les citoyens. Un autre membre employeur a affirmé que, lorsque les gouvernements prenaient des décisions en matière de privatisation, c'était sur la base d'un solide soutien de la population, généralement motivé par la nécessité d'améliorer la prestation de services. Il n'en demeure pas moins que les pouvoirs publics ne doivent pas prendre à la légère la décision de privatiser tel ou tel service et qu'ils doivent expliquer la manière dont ils comptent s'y prendre.

-
- 56.** Un membre travailleur a indiqué que, selon lui, la décentralisation des secteurs de l'éducation et de la santé de la Suède avait réussi parce que le processus avait été fondé sur la négociation. Cette manière de procéder prend du temps, nécessite la consultation d'un grand nombre de personnes et l'élaboration de nouvelles formes de négociation collective. En deuxième lieu, il est important de noter que le dialogue social ne prend pas fin avec la mise en œuvre d'une nouvelle réforme. La réussite de la décentralisation repose sur les services financés sur fonds publics étant donné que les administrations — nationales ou locales — détiennent la responsabilité et ont donc des comptes à rendre. Alors que, selon le rapport du BIT, il existerait un consensus international sur le fait qu'il ne suffit pas de garantir le financement public de l'enseignement, la véritable question est de savoir quelle doit être l'augmentation de ce financement pour garantir un enseignement public de qualité pour tous. Il serait utile que le BIT réunisse des données sur les expériences passées et actuelles et les évalue.
- 57.** Un autre membre travailleur a fait observer qu'une privatisation ou une déréglementation totale des services municipaux n'était pas conforme à l'intérêt public. De même, le monopole des pouvoirs publics sur certains services peut engendrer une baisse de qualité comme le démontre le cas de la Chine depuis le passage de ce pays à l'économie de marché. Les secteurs de l'enseignement, de la santé et des transports sont désormais entre les mains d'entreprises privées, mais les services publics sont essentiellement administrés par l'Etat. L'avantage des opérateurs privés réside dans l'augmentation des investissements consacrés aux services municipaux et l'amélioration de la qualité de ces services, le revers de la médaille étant la médiocrité des salaires et des conditions de travail. Ces problèmes peuvent être résolus par le dialogue social. En Chine, le dialogue social intervient à l'échelon national ainsi qu'au niveau des branches d'activité et des entreprises. S'il est largement présent dans le secteur public, il convient de le promouvoir dans le secteur privé, où l'expérience d'autres pays pourrait être utile.
- 58.** Un autre membre travailleur a attiré l'attention sur les déséquilibres économiques provoqués par la décentralisation en Amérique latine. La décentralisation de la négociation collective en matière de traitements et de conditions de travail dans les Etats fédérés ne s'est pas traduite par une amélioration du niveau de vie des travailleurs, surtout dans les communautés défavorisées. Il faudrait donc compenser l'inégalité des ressources financières des municipalités à l'aide de mécanismes nationaux fixant par exemple à l'échelle nationale un salaire minimum qui servirait de base à la négociation locale.
- 59.** Un membre travailleur a réaffirmé l'importance des accords négociés issus du dialogue social. Cependant, l'entreprise privée est de plus en plus motivée par le profit et non par une augmentation ou une amélioration des services. Pour cette raison et compte tenu du pouvoir des multinationales, le dialogue social dans le secteur de l'électricité de la Hongrie, par exemple, a abouti à de bons résultats lorsque les négociations ont eu lieu avant la privatisation. C'est ainsi qu'ont été adoptées des clauses sociales garantissant le dialogue social aux échelons de la branche et de l'entreprise, assorties de mécanismes d'application nationaux, qui ont été intégrés dans les accords d'investissement public/privé.
- 60.** Un membre employeur a souligné que l'Etat avait un rôle à jouer dans la mise en place de l'organe de réglementation garantissant le statut des salariés et la mise en œuvre des accords conclus par le biais du dialogue social. Tel a été le cas lors de la privatisation de l'électricité et des télécommunications en Egypte. Le dialogue social ne peut à lui seul résoudre les problèmes de ce type, surtout dans les pays en développement; il doit être complété par les pouvoirs de coercition et de réglementation des gouvernements élus.
- 61.** Le porte-parole du groupe des travailleurs a fait observer, à propos de ce qu'ont dit les orateurs précédents, qu'il existait un hiatus entre la responsabilité politique, voire

constitutionnelle, qu'ont les dirigeants élus de garantir les services et leur incapacité à le faire lorsque ces services sont sous-traités à des opérateurs privés. En pareil cas, qui est l'employeur? Les employeurs privés n'ont aucune obligation juridique ni morale envers les électeurs, ils sont seulement liés par un contrat passé avec des décideurs élus. Les travailleurs estiment que, malgré l'ambiguïté de cette situation, les responsables élus qui sont garants de l'intérêt public sont en réalité les employeurs et ne peuvent se soustraire à leur responsabilité fondamentale à l'égard des électeurs. Lorsqu'ils assument la responsabilité de créer un cadre juridique pour la négociation collective, le débat prend fin en même temps que le processus de négociation établi. En l'absence d'un tel cadre, les travailleurs et leurs organisations estiment qu'ils ont le devoir de représenter, par le biais de la consultation démocratique, la société au sens large dans la prise de décisions concernant les services et leur qualité. La non-observation de tels principes non seulement engendre des conflits tels que la grève générale préalablement mentionnée, mais encore nuit à l'efficacité et à la qualité des services.

62. Le président du Groupe de travail sur les résolutions a rapporté que, conformément à l'article 14 du Règlement, le groupe de travail s'était réuni pour examiner la recevabilité de deux projets de résolutions. Le projet de résolution concernant la promotion des avantages du dialogue social à tous les niveaux dans le contexte des réformes du service public se rapporte au point 3 de l'ordre du jour. Il a été soumis à l'examen de la réunion afin que celle-ci décide d'en incorporer ou non la teneur dans le compte rendu ou les conclusions relatifs à ce point de l'ordre du jour.

63. Le porte-parole du groupe des travailleurs a instamment invité les participants à tenir compte de cette résolution dans ses conclusions. Il a rappelé les importantes conclusions adoptées lors de précédentes réunions sectorielles du BIT, à savoir la Réunion paritaire de 1998 sur les conditions d'emploi et de travail dans les réformes du secteur de la santé, et la Réunion tripartite de 1999 sur la gestion de la privatisation et de la restructuration des services publics de distribution (eau, gaz, électricité). Les conclusions pertinentes de ces deux réunions ainsi que les éléments essentiels du *Cadre d'action de Dakar, l'éducation pour tous*, méritent d'être pris en considération en ce qui concerne: le travail à temps partiel; les services de base pour tous conformément à l'intérêt public; la transparence de l'Etat en matière de restructuration ou de privatisation; les éléments essentiels d'un cadre de réglementation efficace; l'importance de l'éducation pour tous en particulier pour les filles non scolarisées; le dialogue social; son importance et sa relation avec les cadres de réglementation; et le respect des droits des travailleurs tels qu'ils sont énoncés dans les normes de l'OIT relatives à la liberté syndicale et à la négociation collective. Faire référence à ces conclusions précédemment adoptées aiderait la réunion à définir les éléments nécessaires pour que les services municipaux soient rentables, accessibles à tous, dotés de ressources suffisantes et démocratiques. En outre, le BIT pourrait dans une large mesure contribuer à promouvoir les avantages du dialogue social dans les réformes de décentralisation et de privatisation en:

- concevant des programmes d'action à cet effet;
- incitant d'autres organisations internationales à comprendre l'importance du dialogue social et de son lien avec la réforme des services publics ainsi qu'à prendre des mesures dans ce domaine;
- concevant, à l'intention des partenaires sociaux, du matériel d'éducation et d'orientation sur le sujet;
- augmentant les moyens et l'aide destinés à promouvoir le recours au dialogue social comme instrument de réforme des services publics et rendre opérationnelle la recherche sur ce sujet;

-
- mettant sur pied un programme de recherche et d'information qui inciterait les gouvernements, les partenaires sociaux et les organisations internationales à s'attacher plus efficacement à:
 - envisager toutes les stratégies possibles de réforme, déterminer les besoins des services municipaux en ressources humaines et analyser les facteurs qui, dans les réformes, ont une incidence positive sur l'efficacité et la qualité des services, la sécurité et les conditions d'emploi des travailleurs, l'application des normes de l'OIT, l'élimination de la corruption et l'égalité des hommes et des femmes tout en contribuant au développement durable;
 - coordonner les politiques et les programmes de développement des services municipaux de façon à assurer la plus grande cohérence possible entre tous les niveaux d'administration et promouvoir l'emploi.

Réglementation

- 64.** Un membre travailleur, s'exprimant au nom de son groupe, a fait observer que la réglementation pouvait prendre de nombreuses formes et que beaucoup de raisons la justifiaient. L'une de ces raisons est l'affaiblissement des forces du marché axées sur la recherche du profit qui vont à l'encontre de la satisfaction de l'utilisateur, principale raison d'être du service public. Une autre forme de réglementation serait de laisser entièrement les services publics entre les mains de l'Etat, ce qui présenterait l'avantage d'associer contrôle démocratique et transparence. Toutefois, la réglementation peut être une bonne ou une mauvaise chose. Parmi les exemples de mauvaise réglementation, l'orateur a cité les arguments contradictoires des dirigeants politiques en faveur de la décentralisation au niveau local alors qu'ils œuvrent parallèlement à une plus grande centralisation au niveau international, comme ils l'ont fait récemment en proposant l'obligation de procéder à des appels d'offres dans le secteur des transports dans tous les Etats membres de l'Union européenne. Cette forme de réglementation restreint le contrôle local et national et, paradoxalement, renforce la domination du marché. De même, les mesures en faveur de la libéralisation des services prises dans le cadre de l'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA) et plus particulièrement de l'Accord général sur le commerce des services (GATS) de l'OMC menacent les services publics en en restreignant la définition. Les effets de l'atteinte ainsi portée à la démocratie locale et au contrôle local seront encore plus graves dans les pays en développement. Ces cadres de réglementation internationale affaiblissent en fait les cadres nationaux ou les rendent superflus, ce qui favorise les entreprises multinationales au détriment des travailleurs, des usagers et des gouvernements.
- 65.** Dans le même ordre d'idées, un autre membre travailleur a condamné le recours à la réglementation pour favoriser la privatisation, même tacitement. Il convient d'examiner le processus à la fois en amont et en aval. En Amérique latine, le dialogue social a souvent encouragé la mise en place de réglementations régissant la privatisation au stade initial. Tel a été le cas au Brésil. Néanmoins, le dialogue social n'a pas suffi pour enrayer l'affaiblissement subséquent des obligations imposées aux prestataires privés, et en particulier aux sous-traitants. La réglementation s'estompe alors du fait des changements qui surviennent au sein des gouvernements, de la direction des entreprises, etc. L'orateur a cité des cas dans lesquels les prix ont augmenté, les services se sont dégradés, voire sont devenus inaccessibles aux usagers nationaux ou locaux et les droits précédemment garantis aux travailleurs ont été violés dans des secteurs tels que les télécommunications, l'électricité, l'eau et les transports routiers pour la simple raison que les entreprises ont passé outre les réglementations, accordant la priorité aux considérations commerciales.

-
- 66.** Plusieurs membres travailleurs ont toutefois souligné la nécessité de la réglementation pour garantir la viabilité du dialogue social. Ainsi, le non-respect des droits des citoyens par les dictatures militaires du Chili et d'autres pays latino-américains a eu une influence néfaste sur le développement du dialogue social et de la réglementation dans ces pays. Les décisions sont trop souvent prises unilatéralement et les solutions sont rarement négociées. Le secteur de l'enseignement du Chili constitue à cet égard un exemple édifiant: la législation chilienne sur les subventions ne réglemente pas les subventions de l'Etat, ce qui se traduit par le non-respect des droits des travailleurs, dont un cas a d'ailleurs été porté à la connaissance de l'OIT. Au Maroc également, le dialogue social est important pour renforcer un cadre réglementaire qui n'est pas convenablement respecté par les entreprises. Les travailleurs réclament une nouvelle législation propre à protéger les droits des travailleurs ainsi que les services publics. Dans l'état actuel des choses, l'enseignement et la santé demeurent l'affaire du pouvoir central plutôt que des municipalités. L'eau, l'électricité et le transport ont été privatisés dans plusieurs provinces. Le transport bénéficie de beaucoup d'encouragements; il est exempté de plusieurs impôts et assurances. En ce qui concerne le ramassage des ordures, il est de l'intérêt de l'Etat de prendre des mesures pour garantir le bon déroulement des tâches. Le non-enlèvement des ordures en cas de faillite peut entraîner des risques d'épidémie. C'est un risque important, et il faut que la réglementation en tienne compte. Les membres travailleurs ont approuvé l'idée exprimée par les membres gouvernementaux et employeurs, selon laquelle le dialogue social devait refléter les avis de toutes les parties prenantes.
- 67.** Le porte-parole du groupe gouvernemental/employeur a constaté qu'il existait un consensus sur l'idée que la décentralisation et la privatisation ne sauraient s'opérer dans un vide juridique. Il faut un cadre réglementaire, qui doit comprendre les éléments suivants:
- une réglementation claire au niveau national, qui fixe le cadre juridique général, en reprenant les dispositions applicables de la législation communale et de la législation du travail;
 - les accords pertinents, négociés avec les travailleurs et toutes les parties intéressées ou élaborés en consultation avec eux;
 - une réglementation qui définisse clairement, au niveau approprié, les tâches des pouvoirs publics, qu'ils fournissent les services eux-mêmes ou qu'ils en garantissent la fourniture, et la manière dont ils doivent rendre compte de leur action;
 - des mécanismes extérieurs, au niveau des secteurs ou des municipalités, qui contrôlent les services conformément aux normes fixées et qui supervisent les mesures correctives qu'il y aurait lieu de prendre.
- 68.** On ne saurait décentraliser des services sans assurer les ressources nécessaires aux échelons administratifs ou aux organismes appelés à les reprendre: à la mission devraient correspondre les moyens financiers et humains requis. Pour prévenir les problèmes de financement, il convient d'assurer une transition ordonnée, sans rupture, grâce à des consultations avec les autorités locales et d'établir des mécanismes de coordination à différents niveaux. Les municipalités pourront assumer diverses fonctions selon les besoins et les décisions prises quant à la façon d'assurer les services considérés, soit qu'elles les fournissent elles-mêmes, soit qu'elles fixent les conditions à respecter: règles d'appel aux fournisseurs (principes d'équité et de transparence, mise en concurrence, coût), indicateurs de performance, subventions, coordination des services. Il est nécessaire cependant de maintenir un équilibre entre la réglementation et l'innovation. Les instances chargées de la réglementation devraient pouvoir fixer le prix maximum des services. Les dispositions législatives adoptées en 2000 en Afrique du Sud définissent clairement les tâches des autorités locales et leur accordent les pouvoirs nécessaires sur le plan de la réglementation.

-
69. Un membre employeur a souligné le fait que l'Accord général sur le commerce des services avait imposé des obligations nouvelles ou non souhaitées au niveau national. C'est ainsi que les Etats sont libres de décider quels seront les services qui seront libéralisés dans le cadre de l'accord. Dire que les entreprises privées ne se soucient pas de la qualité des services, c'est oublier que, tout en cherchant bien sûr à réaliser un profit, elles sont conscientes de la nécessité de fournir des services de qualité: si les usagers ne sont pas satisfaits, leurs résultats et leurs profits seront médiocres.
70. Un autre membre employeur a répété que la réglementation ne saurait remplacer le dialogue social, point de départ fondamental de la décentralisation et de la privatisation. C'est ensuite que la réglementation a un rôle à jouer, notamment dans les opérations de privatisation. Il faut constater cependant que les dispositions que l'on rencontre le plus souvent visent à assurer, non la protection des travailleurs, mais celle des usagers, en réglementant les prix et en assurant la concurrence. Les des réglementations assez pesantes courantes dans les pays en développement, les employeurs sont favorables à celles qui cherchent à maintenir une situation de concurrence à l'abri des monopoles.
71. Le représentant du gouvernement du Royaume-Uni a déclaré que, s'il existait une solide réglementation qui réponde aux exigences de transparence et d'équité, les opérations de décentralisation et de privatisation pouvaient se révéler très bénéfiques. Sans réglementation, elles vont à l'échec, faute de tenir compte des besoins de toutes les parties intéressées, notamment des consommateurs. Non sans entraîner, il est vrai, pour le personnel des suppressions d'emplois, elles ont amené au Royaume-Uni une baisse des prix de l'eau et de l'électricité grâce à la concurrence et une amélioration des services de télécommunication accompagnée, après une hausse initiale, d'une baisse des tarifs avec l'entrée en lice de nouveaux câblodistributeurs. On a cité le cas des chemins de fer comme un exemple négatif de privatisation. Certes, certains exploitants se sont montrés incompetents, mais la réglementation, qui permet de contrôler et de sanctionner les sociétés ferroviaires qui n'assurent pas un service convenable, a amené un changement réel à l'avantage des usagers.
72. Pour le représentant du gouvernement du Bénin, il fallait que le dialogue social s'instaure dès le départ dans le processus de réglementation des opérations de décentralisation et de privatisation, car c'est un facteur de transparence et d'équité. Il a évoqué dans ce sens l'exemple de la réforme de la fonction publique au Bénin.

Effets sur l'emploi

73. Le porte-parole du groupe gouvernemental/employeur a déclaré que la décentralisation suppose que les travailleurs conservent leur statut de fonctionnaires, même si leur fonction et leur niveau d'emploi ont changé. La privatisation, quant à elle, implique que les employés peuvent être transférés au secteur privé, ce qui entraîne souvent un changement de statut. La législation et les normes internationales sont là pour réglementer cette situation. Ainsi, la convention (n° 158) sur le licenciement, 1982, prévoit une protection des employés en cas de licenciement pour autant que la législation nationale ait été adoptée en conformité avec ladite convention. En Afrique du Sud, la législation applicable, et notamment les lois sur les relations professionnelles et les arrêtés municipaux, prime à certains égards sur la convention de l'OIT, compte tenu que les transferts du secteur public au secteur privé réalisés en vertu d'un contrat de concession ne peuvent avoir lieu sans le consentement des employés, qui conservent les conditions de leur emploi précédent. La législation prévoit également que les conditions d'emploi existantes doivent être maintenues par le concessionnaire, et les exemples présentés montrent comment cette situation a conduit à des créations d'emplois.

-
74. Une réglementation doit être mise en place de sorte que les intérêts des employés soient préservés, ce qui suppose la mise en place d'un cadre réglementaire de dialogue social. Si l'issue est positive, un triple objectif est atteint: le gouvernement offre de meilleurs services à ses clients; ces derniers ont pour leur part accès à un nouveau service; et les employés ont tout à gagner à être embauchés par une société qui a la capacité financière et technique de mener à bien le travail. La privatisation a été rendue possible en Afrique du Sud parce que le gouvernement a reconnu qu'il n'avait pas les moyens financiers et techniques nécessaires pour fournir les services requis et qu'il a fait appel aux moyens privés pour combler ce déficit. Dans le même temps, les parties prenantes au processus ont été protégées. Le rapport du BIT s'est fait l'écho de cette politique en citant un exemple tiré des Pays-Bas, où il a été reconnu que le problème réside moins dans le fait que le gouvernement doit partager ses prérogatives, que dans le fait que le secteur privé est impliqué dans la fourniture de ces services, le gouvernement s'efforçant d'établir un cadre réglementaire approprié et d'en contrôler la mise en œuvre. Pour sa part, le secteur privé doit mettre l'accent sur la formation et le renforcement des capacités des entrepreneurs locaux à, par exemple, sous-traiter localement chaque fois qu'une entreprise nationale est représentée. Il convient également de renforcer les capacités en matière d'égalité entre hommes et femmes et de droits des travailleurs.
75. En réponse à une question posée par le porte-parole du groupe des travailleurs, le porte-parole du groupe gouvernemental/employeur a souligné la distinction qu'il convient d'établir entre pouvoirs publics et fournisseurs. Certaines fonctions exercées par le gouvernement comme faisant partie d'un cadre juridique ne peuvent être levées par des contrats signés avec des fournisseurs privés. Ceci n'empêche que même des services de base tels que la fourniture d'eau peuvent être privatisés, tandis que certaines fonctions gouvernementales ne peuvent l'être. Dans ce contexte, certains droits fondamentaux au travail sont inaliénables, que ce soit dans le secteur privé ou le secteur public.
76. Un membre travailleur a exprimé son désaccord avec le porte-parole du groupe gouvernemental/employeur au sujet des transferts réussis du secteur public au secteur privé. Si l'on prend un des exemples cités en Afrique du Sud, la privatisation des services d'approvisionnement en eau a eu pour seul effet de provoquer des grèves motivées par une baisse des salaires pratiqués par la société privatisée par rapport à ceux perçus dans le secteur public. Les statistiques contenues dans le rapport du BIT ne sont pas le reflet exact de la situation de l'emploi — création et pertes —, d'où la nécessité d'effectuer une analyse plus minutieuse de ces statistiques afin d'évaluer précisément l'évolution générale découlant de la décentralisation. Or il importe avant tout de se pencher sur le travail en termes de ressources plutôt qu'en termes de coûts. Si l'on parvient à changer les mentalités sur ce point, y compris l'image qu'a le public d'un gouvernement improductif et trop lourd à gérer, alors des résultats satisfaisants pourront être atteints dans les processus de décentralisation et de privatisation. Etant donné que tout processus de changement est déstabilisant, il est essentiel que les gouvernements organisent des consultations aussi larges que possible. Bien souvent, des solutions aux problèmes peuvent être apportées par les employés eux-mêmes, au lieu d'envisager la réduction des coûts de personnel comme étant la seule issue.
77. Un autre membre travailleur a jugé important de mettre l'accent sur le fait que, lorsque les besoins de toutes les parties prenantes ont été satisfaits en matière d'emploi suite à des consultations et à des négociations appropriées, c'est en fin de compte l'ensemble de la société qui en bénéficie. Dans les processus de décentralisation et de privatisation, des accords peuvent être signés en vue de garantir que les conditions de travail dans le nouvel environnement de travail sont satisfaisantes. L'engagement des parties dans ces processus est indispensable pour aller au-delà des petits intérêts personnels et politiques. En outre, si la réglementation est importante, elle ne doit pas être pour autant un obstacle à l'intérêt général de la communauté.

-
- 78.** Le représentant du gouvernement du Chili a déclaré que le résultat des opérations de privatisation dépendait dans une large mesure, en dernière analyse, du facteur technologique. La réussite des privatisations repose en grande partie sur les investissements engagés dans l'amélioration du système productif et de la gestion, à défaut d'action de l'Etat. Il est possible que l'emploi baisse à court terme mais augmente globalement à moyen et à long terme. Il faut voir aussi que les innovations techniques ont une incidence sur les rémunérations et être attentif aux disparités qu'elles peuvent engendrer, en amenant par exemple une hausse importante au niveau de la direction alors que les salaires stagnent ou diminuent pour le personnel non qualifié. Les principes de travail diffèrent dans le secteur public et le secteur privé. Les entreprises privées sont soucieuses de productivité, alors que le secteur public attache plus d'importance aux règlements. L'innovation technologique permet d'accroître la productivité, d'améliorer le niveau des qualifications et d'obtenir un plus grand nombre de travailleurs qualifiés. En matière d'emploi, le secteur public privilégie la sécurité. C'est un autre système de carrières, d'autres conditions de pensions que l'on trouve dans les entreprises privées. Les syndicats du secteur privé ont aussi moins d'influence. Tout cela crée des situations très différentes du point de vue des relations professionnelles.
- 79.** Pour le représentant du gouvernement de la Namibie, la privatisation, même si elle entraînait des suppressions d'emplois pour des raisons d'efficacité, était avantageuse en fin de compte pour les usagers et pour la société. Les suppressions d'emplois sont aussi la conséquence inévitable — il faut que les travailleurs en soient conscients — de l'évolution technologique, liée elle-même à l'évolution de la dynamique mondiale. Face à ces problèmes, il importe de promouvoir la formation permanente, de façon à assurer l'employabilité des travailleurs. Il faut aussi développer l'esprit d'entreprise. Les syndicats devraient encourager les travailleurs à créer de petites ou moyennes entreprises grâce à une formation assurée par les employeurs ou par eux-mêmes. Pareille démarche exige un effort de la part des travailleurs, mais ce sont eux qui doivent devenir les employeurs de demain. On peut attendre d'une telle dynamique créativité et innovation. Il faut, en d'autres termes, évaluer objectivement les résultats de la privatisation sur une assez longue période avant de formuler des conclusions.
- 80.** Le représentant du gouvernement du Bénin a souscrit aux propos de son collègue de la Namibie sur les effets de la privatisation. Pour ce qui est de la décentralisation, elle n'entraîne pas nécessairement des suppressions d'emplois mais elle demande une formation plus poussée des travailleurs municipaux, de façon qu'ils puissent répondre aux nouvelles exigences. C'est ainsi qu'à Cotonou, la capitale du Bénin, une formation systématique est assurée depuis deux ans au personnel municipal de tous les niveaux pour améliorer sa qualification.
- 81.** Un membre employeur a reconnu qu'il faut s'attendre au départ, dans les opérations de privatisation, à une baisse de l'emploi dans le secteur public. Les chiffres d'ensemble font apparaître toutefois, en Suède, un accroissement continu de l'emploi dans les services. Il convient de prendre en considération d'autres facteurs. C'est ainsi que les travailleurs de la nouvelle génération, pour qui il est très important d'avoir un bon employeur, sont prêts à changer fréquemment d'emploi. L'expérience des anciens monopoles est aussi instructive: l'arrivée de la concurrence y a développé l'innovation et l'efficacité, et l'emploi total dans les services a progressé.
- 82.** Un membre travailleur a réaffirmé que, comme on pouvait le constater sur le plan international, la privatisation entraînait une réduction de l'emploi. Les entreprises privées sont soucieuses en effet de réduire les coûts, et le personnel est toujours le premier visé. Le dialogue social peut permettre de s'entendre sur certaines solutions: plans de retraite anticipée, limitation des licenciements, aide aux travailleurs privés d'emploi, formation. En Hongrie, les syndicats ont négocié, avant la privatisation du secteur de l'électricité, un

accord avec le gouvernement. Celui-ci s'engageait à verser 5 pour cent des recettes de la privatisation à un fonds géré par les syndicats en faveur des anciens travailleurs des entreprises publiques, cela pour compenser la différence entre le montant de la rémunération et celui de la pension en cas de retraite anticipée et pour verser aux chômeurs, pendant un certain temps, une aide complémentaire de l'indemnisation assurée par l'Etat. Des programmes spéciaux de formation ont aussi été organisés. Les résultats ont été si concluants que ces dispositions sont devenues un modèle pour les autres pays d'Europe centrale.

Conditions d'emploi et de travail

- 83.** S'exprimant au nom du groupe des travailleurs, un membre travailleur a déclaré que l'impitoyable compétition suscitée par les adjudications exerçait une énorme pression à la baisse sur les salaires et les conditions de travail. La privatisation est également un facteur de surenchère, les employeurs du secteur privé cherchant à réaliser des économies en sous-traitant certaines tâches à des entreprises privées qui pratiquent des bas salaires. Dans l'ensemble, l'absence ou la modicité des retraites permet de réduire les salaires dans le secteur privé. Des pays nordiques tels que la Norvège et la Suède ont ainsi fait baisser de 10 pour cent les charges salariales en faisant appel à des sous-traitants privés. Le tableau idyllique qui a été dressé de la privatisation dans un pays comme la Suède ne correspond pas à l'expérience des travailleurs du secteur des transports qui ont désormais moins de congés annuels, effectuent de plus longues périodes de travail et un plus grand nombre d'heures, et ont vu leurs retraites et leurs salaires se réduire. Comme on pouvait s'y attendre, les travailleurs des transports ont effectué deux grèves depuis le début du processus d'adjudication. Au Royaume-Uni, les conventions collectives à l'échelle nationale ont été totalement abandonnées, situation dans laquelle se trouvent aujourd'hui de nombreux pays et qui constitue un grave revers pour les syndicats. Les employeurs privés ne veulent plus négocier qu'à l'échelon local et certains hésitent même à le faire à l'échelon de l'entreprise. Le porte-parole du groupe gouvernemental/employeur a mentionné la législation nationale de l'Afrique du Sud, qui garantit la sécurité des salariés passant de l'emploi public à l'emploi privé. De telles dispositions existent dans quelques autres pays qui sont toutefois loin de constituer une majorité. En outre, les employeurs du secteur public ont tendance à baisser les salaires et à offrir des conditions moins avantageuses avant même que le processus d'adjudication ne commence, pour se placer en bonne position face à la concurrence. A cela s'ajoutent la pression exercée sur les conditions de travail une fois le processus clos et des pratiques telles que l'abaissement des barèmes de salaires pour les nouveaux travailleurs. Tout cela se traduit par une détérioration continue des salaires et des conditions de travail.
- 84.** Un autre membre travailleur a déclaré que les travailleurs des services municipaux devaient être considérés comme relevant du secteur public. La décentralisation et la privatisation, en particulier dans le contexte de la mondialisation et de la libéralisation des services, plongent ces travailleurs dans la détresse. La disparition ou l'affaiblissement des régimes de retraite dont se préoccupent peu les nouveaux employeurs est l'une des conséquences les plus tragiques. Même lorsque les régimes de pension sont maintenus en place, le nombre d'années de service donnant droit aux prestations a été relevé dans des pays tels que le Kenya, et de ce fait les travailleurs qui ont peu d'ancienneté partent à la retraite sans avoir droit à une pension. En outre, pour maximiser leurs bénéfices, les employeurs engagent des travailleurs occasionnels moins bien rémunérés plutôt que des travailleurs expérimentés et qualifiés mais mieux rémunérés. Dans cette situation, que fait l'OIT pour faire appliquer la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952? Les efforts déployés au fil des années pour en promouvoir les principes risquent d'être réduits à néant.

-
- 85.** Un membre travailleur a ajouté que, contrairement à l'avis exprimé plus tôt par le représentant gouvernemental du Chili, ce pays n'a pas connu un progrès technologique notable dans les années soixante-dix et quatre-vingt. Les mêmes travailleurs municipaux dotés des mêmes qualifications continuent à fournir les mêmes services. Et surtout, dans le contexte du progrès technologique, l'absence de cadre pour la négociation collective et de mécanisme de fixation des prix se fait cruellement sentir. Certes, le volume des ressources municipales influe sur le niveau des salaires négociés, mais cela n'empêche pas que des mécanismes de négociation devraient être établis à tous les niveaux. L'OIT doit davantage veiller à la mise en œuvre des conventions internationales qui traitent de cette question.
- 86.** Le porte-parole du groupe gouvernemental/employeur a fait observer que l'objectif premier des institutions publiques est la fourniture de services aux communautés destinés à améliorer la qualité de vie des personnes; ce n'est pas l'emploi. Il est à souhaiter que le travail décent sera garanti dans les processus de décentralisation et de privatisation des services municipaux, bien que la préoccupation majeure porte sur la fourniture de services aussi efficaces et rentables que possible. Les ressources humaines sont un élément important, mais si c'est l'efficacité des services offerts qui est recherchée cela peut signifier une réduction des effectifs; en pareil cas, la solution se trouve dans le redéploiement et le recyclage des employés. La suppression d'emplois, qu'elle soit volontaire ou qu'elle ait lieu dans le cadre d'un processus de relations professionnelles approprié, est le dernier recours.
- 87.** Un membre employeur a admis que des problèmes persistent dans le système des transports en Suède. Or ces problèmes existent depuis vingt ans: ils ont tout d'abord touché exclusivement les opérations de service public et ils portent désormais sur les services donnés en sous-traitance au secteur privé. Il importe de faire observer qu'en Suède les transports n'ont pas été privatisés mais sous-traités, sous la responsabilité des autorités locales ou régionales, et les résultats de ces expériences sont mitigés. La plupart des sociétés privées ont conclu des accords avec les syndicats en vue de garantir des conditions de travail plus ou moins équivalentes à celles qui prévalent dans les services publics. Il est inexact de prétendre que le secteur des transports en Suède est aux mains des seules multinationales, compte tenu que plus de 500 entreprises opèrent dans ce secteur. En outre, les gouvernements locaux, par le biais de la soumission et de la sous-traitance, ainsi que les entreprises cherchent à améliorer les conditions et la qualité des services dans ce secteur, et non pas seulement à réduire les coûts. Il en résulte que la satisfaction des employés des entreprises privées s'est aujourd'hui accrue, ce qui incite les employeurs publics à apporter eux aussi des améliorations.
- 88.** Un autre membre employeur a déclaré que la présente réunion aurait dû avoir lieu vingt ans plus tôt. En effet, au Pakistan, 80 pour cent des services sont déjà privatisés et les 20 pour cent restants sont sur le point de l'être. Ce processus s'est déroulé avec l'entière participation des syndicats et il a donné d'excellents résultats.
- 89.** Le porte-parole du groupe des travailleurs a exprimé ses regrets d'avoir déclaré à tort, à propos des données statistiques, que la plupart des gouvernements ne faisaient état d'aucune économie à la suite des privatisations. D'accord sur bien des points, au cours de la réunion, avec le groupe gouvernemental/employeur, le groupe des travailleurs a une position très différente sur la question de l'emploi. Les membres du groupe gouvernemental/employeur semblent voir le personnel des services publics comme un corps pléthorique où il serait possible de remplacer trois personnes par une seule. C'est une idée contraire au principe qui veut que l'Etat et les collectivités locales déterminent la nature des services qu'ils entendent fournir et le mode d'organisation. Les salariés ne s'embauchent pas eux-mêmes: ils sont embauchés par les collectivités qui mettent en place les services publics. En coupant les liens avec leur personnel, celles-ci le mettent dans une situation difficile. Les informations qu'on possède montrent que c'est la participation des

travailleurs aux décisions sur le mode de fourniture des services qui produit des services de qualité. Les employeurs et les pouvoirs publics ne peuvent pas, d'un côté, décider unilatéralement de l'organisation des services et, de l'autre, jeter la pierre aux travailleurs quand les choses ne vont pas. Il apparaît aussi que l'existence de syndicats est un facteur de transparence qui va dans le sens de la démocratie. Il n'y a plus de démocratie viable si l'on supprime les syndicats, comme on peut le voir ici et là dans le monde.

Examen et adoption du projet de rapport et du projet de conclusions

- 90.** Le Groupe de travail sur les conclusions a présenté le projet de conclusions à la réunion à la sixième séance.
- 91.** A la même séance, la réunion a adopté le présent rapport et le projet de conclusions.

Genève, le 19 octobre 2001.

(Signé) M. N. M. Adyanthaya,
Président.

Conclusions sur l'impact de la décentralisation et de la privatisation sur les services municipaux ¹

La Réunion paritaire sur l'impact de la décentralisation et de la privatisation sur les services municipaux,

S'étant réunie à Genève du 15 au 19 octobre 2001,

Adopte, ce dix-neuvième jour d'octobre 2001, les conclusions suivantes:

Considérations générales

1. Les réformes des services publics à tous les niveaux, y compris la décentralisation et la privatisation, doivent:

- garantir l'accès à des services publics sûrs pour un prix abordable;
- faciliter sur le plan local un développement économique et social durable, qui concoure à assurer le plein emploi et à réduire la pauvreté;
- assurer à tous, dans des conditions équitables, l'accès à tous les services nécessaires pour répondre aux besoins humains fondamentaux;
- promouvoir un environnement sûr et salubre;
- améliorer et renforcer la démocratie et les droits de l'homme.

Les réformes des services publics doivent être guidées par les principes fondamentaux suivants:

- la responsabilité, la transparence et l'ouverture dans les politiques et l'action des gouvernements, notamment par l'établissement de structures et de procédures qui garantissent l'intégrité dans les programmes des collectivités publiques et les acquisitions de biens ou de services;
- l'offre de nouveaux services publics ou de services meilleurs;
- l'établissement et le maintien de bonnes conditions de travail et l'application, durant le processus de réforme, des normes fondamentales du travail en vue d'améliorer le moral et les résultats des agents des services publics et des municipalités;
- la nécessité du dialogue social avec toutes les parties intéressées en ce qui concerne l'étude, la mise en œuvre et l'évaluation des opérations de décentralisation et de privatisation;
- l'engagement de ressources suffisantes et des mesures de formation appropriées pour que les décisions puissent être prises avec compétence;
- l'attention à la diversité des communautés et des cultures;

¹ Adoptées à l'unanimité.

-
- la promotion de l'égalité de chances pour tous.

Décentralisation et privatisation

2. La décentralisation et la privatisation sont deux approches qui permettent d'opérer des changements dans les services publics sous toutes sortes de formes. Il s'agit de deux approches distinctes qui peuvent se compléter l'une l'autre ou être suivies indépendamment l'une de l'autre. La décentralisation et la privatisation ne sont pas des fins en soi mais sont, selon certains avis, des moyens d'aider les collectivités publiques à fournir des services publics de qualité à leurs citoyens. Toutes les modalités de réforme et d'amélioration des services publics devraient être examinées au regard des principes fondamentaux énoncés ci-dessus. Il convient d'adopter une vue d'ensemble, d'étudier les effets des diverses possibilités qui s'offrent, et de veiller à atteindre les grands objectifs sociaux visés et à ne pas améliorer un service au détriment d'un autre.
3. Lors de l'étude ou du lancement d'opérations de décentralisation ou de privatisation, il convient d'envisager les différents moyens et de distinguer les différentes possibilités qui s'offrent. La décentralisation peut être politique, administrative ou financière. Pour ce qui est de la privatisation, elle peut prendre les formes suivantes: sous-traitance, arrangements de marchés internes, établissement de taxes d'utilisation, cession d'actifs, partenariats entre le secteur privé et le secteur public, ou encore transfert de propriété, de gestion, de financement ou de contrôle vers le secteur privé. Il convient en outre de prendre en considération le niveau de développement économique et l'état des besoins humains dans le pays. Quelle que soit l'option choisie pour l'introduction des changements, les gouvernements ne sont en aucun cas déchargés de leur responsabilité de garantir un accès universel aux services publics sur une base juste et équitable.

Efficacité et qualité des services municipaux

4. D'après les données que l'on possède, il n'y a apparemment pas de nécessaire rapport entre l'efficacité et la qualité des services publics, d'une part, et la décentralisation ou la privatisation, de l'autre. Dans certains cas, il y a eu amélioration de l'efficacité et de la qualité des services. Les réformes qui ont été menées à bien avec succès l'ont été sur la base d'un large dialogue social, dans la transparence, avec un système de contrôle approprié, des contrats rendus publics et des mesures pour assurer une protection aux salariés. Dans d'autres cas, les réformes ont entraîné une baisse de la qualité des services voire une hausse des coûts. Cette observation ne s'applique pas uniquement à la privatisation mais aussi à la décentralisation, situation dans laquelle, bien souvent, les municipalités ne disposent pas de ressources financières et humaines suffisantes pour assurer les services. Dans bien des cas, les gains financiers ne se traduisent pas par une amélioration de la situation pour les usagers des services, lesquels peuvent être particulièrement importants dans les pays en développement et pour les catégories déshéritées de la population.

Les conditions d'un travail décent en relation avec la décentralisation et la privatisation

5. Les différentes modalités de mise en œuvre de la décentralisation et de la privatisation peuvent toucher aux conditions d'un travail décent. C'est le cas lorsqu'elles entraînent des suppressions d'emplois, l'accroissement de la charge de travail ou de l'intensité du travail, la réduction des revenus, des droits à pension, des prestations de santé et autres ou le paiement irrégulier des salaires. A cet égard, des problèmes particuliers se posent pour les

travailleurs nouvellement engagés. Ces modalités peuvent aussi avoir un effet négatif sur l'égalité entre les hommes et les femmes, en entraînant pour celles-ci la diminution des possibilités d'emploi, la baisse des rémunérations ou la précarisation des formes d'emploi. Il convient d'accorder une attention particulière, dans l'évaluation des conséquences des opérations de décentralisation et de privatisation, aux questions qui, dans la notion de travail décent, touchent à la situation respective des hommes et des femmes. Cela dit, il y a des exemples de décentralisation ou de privatisation bien étudiées et judicieusement mises en œuvre où le dialogue social est efficace et où l'objectif du travail décent est mieux réalisé qu'auparavant.

Le rôle du dialogue social lors de la décentralisation et de la privatisation

6. Le dialogue social est une exigence fondamentale de la décentralisation et de la privatisation, au stade de l'étude des mesures, de la mise en œuvre et de l'évaluation. Il ne s'agit pas d'un dialogue ponctuel mais d'un processus continu de consultation ou de négociation entre les employeurs, publics ou privés, et les représentants des travailleurs². Ce processus, qui ne s'arrête pas lorsque les réformes ont été menées à bien, peut prendre du temps, se poursuivre sur une longue période, mais il permet d'obtenir des résultats durables en associant toutes les parties intéressées aux décisions. Le dialogue social peut être conduit en plusieurs étapes et devrait être accompagné par un dialogue externe entre les municipalités, instances concernées de l'administration, les citoyens et les usagers.
7. Lors de l'organisation et dans la conduite du dialogue social, il importe de bien indiquer à toutes les parties intéressées si l'on a en vue un processus de consultation ou un processus de négociation. Dans le cas d'une négociation, si elle aboutit à un accord, celui-ci devrait être exécuté conformément aux dispositions juridiques applicables. S'il est nécessaire de faire appel à des compétences ou à des conseils extérieurs, toutes les parties devraient, compte tenu des règles applicables pour les acquisitions de biens ou de services, être associées au choix des personnes à consulter et avoir accès sur un pied d'égalité à ces personnes et à leurs avis. Ce dialogue réclame une éducation et une formation qui devraient être assurées à tous les intéressés.

Réglementation

8. Les services publics, qu'ils soient assurés de façon publique ou privée, devraient être régis par une réglementation conforme aux principes fondamentaux énoncés plus haut, établie aux niveaux national, régional et local. La réglementation devrait prévoir des consultations et, lorsqu'il y a lieu, la conclusion d'accords entre les partenaires sociaux comme entre les municipalités et les fournisseurs de services. Elle devrait contenir des dispositions sur les

² Dans ces conclusions, l'expression «représentants des travailleurs» est utilisée au sens de l'article 3 de la convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971. Cet article a la teneur suivante:

Aux fins de la présente convention, les termes «représentants des travailleurs» désignent des personnes reconnues comme tels par la législation ou la pratique nationales, qu'elles soient: *a*) des représentants syndicaux, à savoir des représentants nommés ou élus par des syndicats ou par les membres de syndicats; ou *b*) des représentants élus, à savoir des représentants librement élus par les travailleurs de l'entreprise, conformément aux dispositions de la législation nationale ou de conventions collectives, et dont les fonctions ne s'étendent pas à des activités qui sont reconnues, dans les pays intéressés, comme relevant des prérogatives exclusives des syndicats.

conditions d'accès aux services et les normes de qualité et de sécurité applicables. Pour assurer l'exécution effective des dispositions adoptées, il faut des institutions de réglementation fortes. Toutefois, un équilibre doit être maintenu entre le degré de réglementation et le degré de souplesse requis pour permettre l'innovation.

Effets sur l'emploi

9. Il importe d'examiner les effets des opérations de décentralisation ou de privatisation sur l'emploi. On constate que, en cas de décentralisation, il y a normalement un déplacement de l'emploi dans le secteur public et, moins fréquemment, une diminution du volume total de l'emploi. Dans les opérations de privatisation, l'introduction de nouvelles technologies et de nouvelles méthodes de gestion a souvent pour résultat de réduire le volume total de l'emploi, ces opérations entraînant un mouvement de personnel hors du secteur public. Il faut que les statistiques fassent apparaître l'évolution de l'emploi à long terme, la privatisation pouvant entraîner ou non un accroissement du volume total de l'emploi en relation avec des nouveaux services. Que ce soit dans les opérations de décentralisation ou les opérations de privatisation, le personnel ne doit pas être considéré comme un simple coût: il joue en effet un rôle essentiel dans la fourniture des services nécessaires et constitue un atout important pour opérer et gérer le changement.

Conditions de travail et d'emploi

10. Il appartient aux municipalités d'assurer des services efficaces et de haute qualité aux citoyens. Simultanément, il importe d'assurer des conditions de travail décentes aux personnes qui fournissent ces services. Il apparaît toutefois que les conditions de travail et d'emploi ne répondent pas toujours à cette exigence. Faute de disposer de moyens financiers suffisants pour remplir leur mission, les municipalités tentent souvent de réduire leurs dépenses en sous-traitant des services. Comme la plupart des services publics utilisent beaucoup de personnel, l'effort de réduction des coûts des employeurs, publics ou privés, porte notamment sur les frais de personnel. Certaines opérations de privatisation ont ainsi un impact négatif sur les conditions de travail, en entraînant par exemple la baisse des rémunérations, l'allongement de la durée du travail, le raccourcissement des congés annuels, la réduction des droits à pension, l'augmentation du travail à temps partiel et la précarisation des contrats d'emploi. Les travailleurs nouvellement recrutés se voient souvent accorder des conditions moins avantageuses que les travailleurs issus du service public. Il est souhaitable de définir des politiques et de conclure des accords sur le transfert des droits. L'application des principes et droits fondamentaux au travail, en particulier la liberté syndicale et le droit de négociation collective, devrait être garantie pour les travailleurs des services publics. Une attention particulière devrait être accordée aux conventions n^{os} 94, 151 et 154 et aux recommandations correspondantes³, que les travailleurs soient au service d'employeurs publics ou d'employeurs privés. Il importe d'éviter le plus possible les licenciements, qui devraient intervenir en dernier ressort seulement. Si des suppressions d'emplois sont inévitables, l'effet devrait en être atténué par des mesures de formation et de réaffectation du personnel.

³ Convention (n^o 94) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949.

Convention (n^o 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978.

Convention (n^o 154) sur la négociation collective, 1981.

Recommandation (n^o 94) concernant la collaboration sur le plan de l'entreprise, 1952.

Recommandation (n^o 151) sur les travailleurs migrants, 1975.

Recommandation (n^o 154) sur la continuité de l'emploi (gens de mer), 1976.

Action de l'OIT ⁴

11. L'OIT devrait:

- 1) promouvoir le dialogue social à tous les niveaux dans le cadre des réformes des services publics, notamment lorsque des opérations de décentralisation ou de privatisation sont envisagées ou réalisées. Pour cela, elle devrait, en consultation avec les gouvernements, les employeurs et les travailleurs:
 - a) élaborer et mettre en œuvre un programme d'action dans ce sens avec des activités régionales, sous-régionales et nationales;
 - b) prendre toutes les mesures nécessaires pour encourager les autres organisations internationales, notamment les institutions de Bretton Woods, à prendre en compte la relation entre le dialogue social et leurs objectifs déclarés en matière de réforme des services publics et à réaménager en conséquence leurs activités dans le domaine des services publics;
 - c) élaborer du matériel d'éducation et d'orientation à ce sujet et le mettre à la disposition des partenaires sociaux, des gouvernements des Etats Membres et des autres organisations internationales;
 - d) augmenter les moyens destinés aux services de conseil du BIT et accroître son assistance aux autres organisations internationales et aux gouvernements pour promouvoir le recours au dialogue social comme instrument des réformes des services publics et l'application des enseignements des études du BIT sur ce sujet;
- 2) mettre en œuvre un programme de recherche, en collaboration de préférence avec d'autres organisations internationales, pour encourager les gouvernements, les partenaires sociaux et les autres organisations internationales, en leur apportant les informations nécessaires, à s'attacher plus efficacement:
 - a) à déterminer et à envisager toutes les stratégies possibles de réforme des services municipaux qui pourraient leur permettre d'atteindre les objectifs indiqués à l'alinéa b) ci-dessous;
 - b) à déterminer les facteurs qui, dans les réformes, ont une incidence positive sur l'efficacité et la qualité des services, les conditions d'emploi, la sécurité et la qualité de l'emploi des travailleurs, l'application des normes de l'OIT, l'élimination de la corruption, la promotion de règles de déontologie strictes et l'égalité des hommes et des femmes, tout en contribuant à un développement durable;
 - c) à déterminer les ressources humaines et matérielles dont les services municipaux ont besoin pour les mettre en mesure, en ce qui concerne le volume de services susceptibles d'être assurés comme sur le plan des moyens réglementaires et des moyens de formation, d'atteindre les objectifs que les Nations Unies et l'OIT les appellent à remplir;

⁴ La représentante du gouvernement de l'Égypte a exprimé les réserves de son gouvernement sur la référence faite à plusieurs reprises aux «autres organisations internationales» dans les paragraphes 1 (alinéas b), c) et d)) et 2, l'une de ces organisations étant l'Organisation mondiale du commerce, qui tend toujours à établir le lien entre le commerce international et les normes internationales du travail.

-
- d)* à coordonner les politiques et les programmes de développement des services municipaux de façon à assurer la plus grande cohérence possible entre tous les niveaux d'administration et à promouvoir l'amélioration des services et les conditions d'un travail décent.

Partie 2

Résolutions

Examen des projets de résolutions par la réunion

A sa troisième séance plénière, la réunion a constitué un groupe de travail sur les résolutions, conformément à l'article 13, paragraphe 1, du Règlement.

Le groupe de travail, présidé par le président de la réunion, était composé des membres du bureau et de trois représentants de chacun des groupes. Les membres du groupe de travail étaient les suivants:

Bureau de la réunion

M. N.M. Adyanthaya (président)

M. M. Barrera (vice-président gouvernemental/employeur)

M^{me} H. Wakefield (vice-présidente travailleur)

Membres gouvernementaux/employeurs

Membre employeur: M. J. Hedstrom

Finlande: M. M. Pekurinen

Namibie: M. J. Veii

Membres travailleurs

M^{me} A. Anderlund

M. R. Ilagan

M. O. Yanez Pol

Le groupe de travail s'est réuni le mardi 16 octobre pour examiner la recevabilité de deux projets de résolutions. Le *Projet de résolution concernant les activités futures de l'OIT* (WPR/D.1), présenté par le groupe gouvernemental/employeur, et le *Projet de résolution concernant la promotion des avantages du dialogue social à tous les niveaux dans le cadre de la réforme du service public* (WPR/D.2), soumis par le groupe des travailleurs, ont fait l'objet d'un débat.

Conformément à l'article 14, paragraphe 4, du Règlement pour les réunions sectorielles, le groupe de travail a examiné le texte du projet de résolution WPR/D.1 concernant les activités futures de l'OIT, en vue d'en étudier la recevabilité. Aucun accord d'ordre général n'ayant été obtenu, il a été décidé de procéder à un vote à main levée, qui n'a pas dégagé de majorité en faveur de sa recevabilité. Le projet de résolution WPR/D.1 a, de ce fait, été déclaré irrecevable.

Conformément à l'article 14, paragraphe 2, du Règlement, le groupe de travail a décidé que le projet de résolution WPR/D.2 concernant la promotion des avantages du dialogue social à tous les niveaux dans le cadre de la réforme du service public concernait la question à l'ordre du jour et l'a renvoyé à la réunion pour qu'elle l'examine en vue d'en incorporer la teneur, le cas échéant, dans le rapport ou les conclusions concernant la partie appropriée de la question à l'ordre du jour.

Partie 3

Autres travaux

Discussion de groupe et tables rondes

Responsabilité sociale des entreprises et administrations locales

Présidente: M^{me} Marinella Mata, vice-présidente du groupe gouvernemental/employeur.

Intervenants: Professeur David Hall, directeur de Public Services International Research Unit (PSIRU), Université de Greenwich, Londres.

M. Richard Da Costa, directeur des ressources humaines — section internationale, ONDEO, Paris.

M. Nikolai Rogovsky, Service de la gestion et de la citoyenneté d'entreprise (MCC), BIT, Genève.

Le professeur Hall a présenté l'aspect éthique et économique de la privatisation des services publics au regard de l'intérêt public et de la responsabilité des entreprises. Les entreprises sont par nature responsables devant leurs actionnaires et non devant le public, ce qui explique qu'elles sont davantage intéressées par des taux de rendement élevés que par la volonté de servir les plus déshérités. Elles cherchent à équilibrer profits et risques en analysant le rapport coût-bénéfices, y compris celui de la corruption, rejettent la responsabilité de devoir fournir des services qui se révéleraient trop coûteux, veillent aux stratégies de fixation des prix, ou encore élaborent un cadre contractuel souple qui leur soit favorable. En citant des exemples concrets, l'intervenant a exposé dans le détail les pratiques des entreprises qui s'opposent à l'intérêt public, telles que la corruption dans la passation de marchés, l'opportunisme financier sous la forme d'augmentation des tarifs douaniers, la baisse des résultats ou des investissements au détriment de la sécurité publique et les négociations antidémocratiques. Les négociations ne sont équilibrées que lorsque les deux parties disposent des mêmes moyens et prennent les mêmes risques; or, selon le professeur Hall, les entreprises multinationales et les autorités locales ne sont pas sur un pied d'égalité. Ainsi, une entreprise peut à tout moment abandonner une activité qui n'est pas rentable, tandis que les pouvoirs publics ne peuvent se soustraire à leurs responsabilités à l'égard du public. Les entreprises multinationales disposent en outre de davantage de moyens juridiques, techniques et financiers, ce qui affaiblit encore la position des municipalités dans les négociations, même dans les pays industrialisés. La seule façon d'empêcher les sociétés privées d'avoir recours à des pratiques contraires à l'éthique consiste à coordonner les efforts des syndicats, de la société civile et des organes étatiques par le biais de mesures directes et légales, d'une activité politique visant à contrebalancer l'activité des multinationales et d'une campagne de surveillance et de prise de conscience. Les organes étatiques doivent, eux aussi, renforcer leurs compétences en matière de surveillance et d'audit. Des institutions internationales telles que la Banque mondiale et l'OCDE pourraient participer à cet effort en imposant des sanctions à l'encontre de ceux qui enfreignent la réglementation sur les pratiques loyales en matière de commerce. L'intervenant a ensuite exposé en détail le cas de la privatisation du service des eaux à Grenoble, France, qui, pour finir, a été de nouveau confié à la municipalité. Pour conclure, il a souligné la nécessité de renforcer les syndicats, le rôle de la société civile et l'efficacité des organes publics en vue de mettre en œuvre une réglementation destinée à lutter contre les pratiques contraires à l'éthique en matière de fourniture des services publics.

M. Da Costa a décrit les expériences de partenariat public-privé d'ONDEO, société spécialisée dans la distribution d'énergie et d'eau ainsi que dans la gestion des déchets

dans des communautés du monde entier. Il a qualifié d'entreprises socialement responsables celles qui opèrent de façon responsable à l'égard des communautés auprès desquelles elles sont implantées. Une entreprise spécialisée dans les services d'utilité collective se doit d'être socialement responsable du fait qu'elle s'est vu déléguer l'exploitation de tel ou tel service par le public, et cette responsabilité se reflète dans la fierté des employés à l'égard de leurs fonctions, quel que soit le type de gestion auquel ils sont soumis. Etant socialement responsable en termes de gestion des ressources humaines, une entreprise doit créer l'esprit et l'environnement propices à développer le sentiment de fierté mais aussi de reconnaissance de ses employés, améliorant ainsi les qualifications et les compétences qui leur permettent d'avoir une satisfaction professionnelle et personnelle. ONDEO tente d'y parvenir en encourageant ses employés à participer activement aux projets communautaires locaux tels que les programmes de développement de l'entreprise, notamment dans les districts pauvres, qui ont permis de sauvegarder des centaines d'emplois. L'intervenant a, par ailleurs, cité l'exemple de la fourniture de services d'éducation et de formation à bon nombre d'employés en Amérique latine visant à les aider à mieux savoir lire et compter, de façon à les rendre plus productifs et plus spécialisés. Des programmes de développement communautaire comportant des modèles d'intervention sociale appropriés en matière de technologie ont également été mis au point par ONDEO en collaboration avec l'Office suédois du développement international (SIDA), la Banque mondiale et le PNUD, au moyen de dispositifs de financement novateurs et rentables. Mentionnant la «réforme du service public», à laquelle le rapport fait référence à maintes reprises, l'orateur a suggéré de remplacer le mot «réforme» par «évolution», étant donné que les fonctionnaires de l'Etat ont constamment besoin de renforcer leurs capacités à fournir au mieux des services publics tout compris. Il a en outre souligné qu'il incombe aux gouvernements et aux municipalités de prendre les décisions relatives à la délégation de la fourniture des services municipaux. Les organismes de contrôle et/ou les clients contractuels déterminent les normes et la qualité des services et s'occupent, entre autres, des questions de protection de l'environnement, des programmes d'investissement et de la fixation des prix, ONDEO ayant pour sa part la responsabilité de garantir l'efficacité des services fournis en collaboration avec ses employés, ses clients, les syndicats et les fonctionnaires élus. A l'heure de la privatisation, les travailleurs redoutent les licenciements, c'est pourquoi ONDEO collabore et négocie avec les syndicats. La tendance actuelle en matière de convention collective consiste à obtenir des accords à l'échelon local plutôt qu'à l'échelon national, ce qui permet de mieux refléter les conditions effectives de vie et les priorités des employés sur le terrain. La décentralisation a rapproché la gestion des ressources humaines des travailleurs eux-mêmes, alors que par le passé la direction de l'entreprise n'associait pas les travailleurs aux processus de négociation collective, au motif que ces derniers n'avaient ni l'éducation ni l'instruction suffisantes, ce qui n'est plus le cas aujourd'hui. Pour conclure, l'intervenant a souligné le fait que, compte tenu des nouvelles réglementations et de la pression sociale, aujourd'hui les sociétés privées spécialisées dans la fourniture de services publics sont beaucoup plus transparentes et conscientes de leurs responsabilités sociales que d'autres sociétés du secteur privé et même que bien d'autres institutions du secteur public.

L'exposé de M. Rogovsky portait sur le Programme de la gestion et de la citoyenneté de l'entreprise du BIT, qui a pour objet d'aider les entreprises à développer des mécanismes de soutien et des compétences en matière de gestion en vue d'atteindre les objectifs complémentaires de productivité, de compétitivité et de citoyenneté. A ses yeux, une «entreprise citoyenne» est une entreprise productive et viable, respectueuse des lois, conforme à l'éthique, tournée vers la communauté, favorable à l'environnement et prospective. Les principes de fonctionnement d'une telle entreprise sont les suivants: 1) préoccupation de l'intérêt de toutes les parties prenantes et non des actionnaires uniquement; 2) consultation, engagement et partenariat; 3) tripartisme; 4) établissement de contacts et alliances; et 5) création de capacités durables et effet multiplicateur. Le programme du BIT met l'accent sur les points énumérés ci-après: a) encouragement de la

productivité et de la compétitivité; *b*) systèmes de gestion qui favorisent un travail décent; *c*) normes internationales du travail du point de vue des pratiques de gestion et de la compétitivité; *d*) restructuration et développement des entreprises attentives aux questions sociales; et *e*) soutien au Pacte mondial. Pour ce qui est de la promotion de la productivité et de la compétitivité, le programme adopte des méthodes «nobles», par opposition aux conceptions moins morales du passé qui se caractérisaient par l'exploitation des travailleurs, et il met en place des modèles d'organisation de la productivité à l'échelon national ainsi que des mouvements tripartites nationaux de productivité. Ce programme mène également des recherches sur les systèmes de gestion et la productivité ainsi que sur de nouvelles formes de production et d'organisation du travail, qui mettent en lumière la corrélation positive entre les systèmes de gestion et les résultats. En outre, il collecte et diffuse des informations sur des exemples d'entreprises citoyennes et fournit une formation sur les bonnes pratiques de gestion et la productivité liées aux normes internationales du travail. Enfin, dans le cadre de la promotion du Pacte mondial des Nations Unies, le programme a élaboré un plan de formation à l'intention de la société civile destiné à mieux faire comprendre en quoi consiste une entreprise citoyenne et à élaborer une base de données des initiatives commerciales et sociales qui répertorie les meilleures initiatives et pratiques au niveau de l'entreprise comme de la communauté.

Discussion

Au cours de la discussion qui s'est ensuivie, un délégué travailleur a indiqué qu'en Fédération de Russie seuls les secteurs rentables ont été privatisés et que quelques rares fonctionnaires de l'Etat et entrepreneurs en ont bénéficié. Il s'est en outre demandé s'il existe en Fédération de Russie des exemples d'entreprises citoyennes et si l'OIT y exerce des activités. Le professeur Hall a fait état d'études qui montrent que l'accélération de la privatisation a aggravé le phénomène de la corruption. M. Rogovsky a expliqué que, parmi les 30 entreprises citoyennes recensées, certaines sont implantées en Fédération de Russie, en Ukraine et au Kazakhstan; il a en outre indiqué que le plan de formation portant sur la restructuration sociale vise à renforcer les aptitudes à la gestion dans ces pays, comme dans d'autres d'ailleurs. M. Oscar de Vries Reilingh, secrétaire général de la réunion, a ajouté que l'OIT fournit aussi à la Fédération de Russie une assistance technique pour les questions de dialogue social, de politique de l'emploi et de réforme de la sécurité sociale. Faisant référence à la responsabilité de l'entreprise, un délégué travailleur s'est demandé auprès de qui une société privée est-elle responsable. Un observateur a souhaité connaître le nombre d'entreprises ayant effectivement assumé leurs responsabilités sociales et savoir s'il existe des analyses des cas d'interaction entre les entreprises et les communautés. M. Da Costa a répondu que si, en tant que gestionnaire des ressources humaines, il se sent responsable à l'égard de ses employés, c'est cependant l'entreprise qui est en premier lieu responsable à l'égard de l'entreprise sous-traitante et, de ce fait, elle agit selon les normes établies par les organismes de surveillance, sans être pour autant tenue responsable auprès des fonctionnaires élus. L'intervenant a déclaré que si, par le passé, les normes de qualité ISO avaient préparé le terrain de la concurrence, c'est aujourd'hui le concept de responsabilité sociale de l'entreprise qui fixe les règles de base. Un délégué travailleur a fait observer que le nombre d'armateurs battant le pavillon d'autres Etats et la quantité de zones franches d'exportation (ZFE) traduisent une tendance qui va à l'encontre de la responsabilité de l'entreprise, et il a estimé que les syndicats doivent relever ce défi en renforçant leur unité. Un autre observateur a constaté que la situation de monopole (qu'il soit public ou privé), le manque de possibilités offertes et la longueur des listes d'attente sont autant d'éléments propices à la corruption, et il a demandé au groupe de préciser la différence entre «corruption» et «commission». Le professeur Hall est convenu de l'ambiguïté de ces deux termes, compte tenu notamment que la qualité des rapports remis par les consultants est parfois inacceptable. Les délégués travailleurs lui ont demandé ce qu'il advenait des informations recueillies sur les déviances des entreprises et si les syndicats y avaient accès. On lui a répondu que les décisions de justice doivent se traduire

dans tous les pays du monde par la mise en œuvre de sanctions effectives prononcées par les institutions chargées de réglementer la corruption et que tout un chacun doit avoir accès au site Internet du groupe de recherche. Si certains délégués travailleurs se sont montrés stupéfaits de la réussite des projets d'ONDEO en Amérique latine, certains se sont plaints des augmentations des prix intervenues dans leur pays immédiatement après que certains services ont été privatisés ou certains contrats renégociés. Conscient que son entreprise a connu à la fois des succès et des échecs, M. Da Costa a fait savoir que la réussite de tout projet repose sur une volonté politique bien établie de réussir, associée à de bonnes aptitudes à la gestion ainsi qu'au renforcement des initiatives des employés en matière de technologie. L'intervenant a ajouté que les prix sont fixés par les autorités municipales et il a rappelé que les gros investissements sont financés par le chiffre d'affaires généré par la clientèle, de sorte qu'en général les prix augmentent lorsque l'investissement est maximal, précisant que ce modèle de financement ne fonctionne cependant pas dans tous les pays. Le professeur Hall a signalé qu'auparavant bien souvent les contrats n'étaient pas fiables compte tenu de leur caractère confidentiel, et qu'aujourd'hui encore des contrats sont sujets à caution en raison de la position inégale qu'occupent les partenaires dans les négociations. L'ensemble des participants est toutefois convenu que toujours plus de transparence sera nécessaire pour permettre à toutes les parties prenantes de gérer les problèmes actuels et futurs.

Table ronde: Décentralisation et gouvernance: agir à l'échelon local

Président: M. Werner Sengenberger, directeur du Programme pilote sur le travail décent, BIT, Genève.

Intervenants: M. Justus Vei, délégué du groupe gouvernemental/employeur, ville de Windhoek, Namibie.

M. Asbjørn Wahl, délégué du groupe des travailleurs, Union des employés municipaux de Norvège, Oslo.

M. Robin Simpson, Conseil national de la consommation, Londres.

Lors de sa présentation des intervenants, M. Sengenberger a fait part de l'intérêt qu'il porte aux expériences menées au plan local en matière de décentralisation et de réforme du service public dans le contexte d'ajustement structurel. M. Vei a fait état de l'expérience de la ville de Windhoek, où la décentralisation avait été prescrite par la Constitution adoptée par la Namibie lors de son indépendance en 1990. Parmi les fonctions visées par la décentralisation figurent les points suivants: développement de la communauté et de la petite enfance, soins de santé primaires, éducation préprimaire, aménagement du territoire et planification de l'économie, dispositions relatives au logement, jeunesse, sports et activités récréatives, contrôle de la circulation et transport, mise en valeur et gestion des eaux rurales, distribution de l'électricité et collecte des impôts. La *Local Authority Act* (loi sur les collectivités locales) de 1992 a également permis au conseil municipal d'acquérir des parts dans des sociétés privées ou de s'engager dans des entreprises d'économie mixte en vue de générer des fonds, même s'il n'existe à ce jour encore aucune association de ce type. La station de traitement des eaux, dont la construction a commencé en 1969, vient d'être modernisée grâce à des prêts étrangers et, avec une production de 21 millions de litres par jour, elle est l'installation la plus sophistiquée du monde. Elle est gérée par des fonds privés aux termes d'un contrat d'exploitation et de maintenance signé pour une durée de vingt ans, la ville pouvant, après trois années d'exploitation, acquérir jusqu'à 25 pour cent des parts de l'installation. La municipalité s'est heurtée à des difficultés considérables au moment de négocier le contrat en raison des risques inconnus à long terme (vingt ans) et

de la durée du processus d'appel d'offres. Des logements ont été construits grâce à des Build-together Loans («Prêts Construisons ensemble») en faveur des citoyens, dont le montant s'élève de 3 000 à 10 000 dollars de Namibie, selon les besoins et les capacités de remboursement de chacun, le conseil municipal facturant pour sa part 4 pour cent de frais administratifs. Pour promouvoir le développement économique local, le conseil a mis en place des équipements industriels légers destinés à venir en aide aux mécaniciens, tapissiers, soudeurs et autres charpentiers, des hébergements d'une nuit pour touristes à prix abordables, des marchés de produits fermiers, ainsi que des marchés transfrontaliers visant à faciliter les petites transactions internationales. La ville subit toutefois de grosses lacunes en matière de transport et elle recherche un partenariat avec le secteur privé qui subventionnerait ce secteur. L'intervenant a souligné que la ville de Windhoek s'intéresse à la mise en place d'infrastructures destinées à venir en aide au secteur privé, et il a rappelé qu'une planification rigoureuse est la clé de la réussite.

M. Sengenberger a fait observer que l'amélioration et l'extension des services fournis aux communautés locales, liées à la décentralisation, permettent d'élargir le processus démocratique et les possibilités d'emploi. La sous-traitance peut, elle aussi, générer des emplois, tandis que le développement de l'enfance, l'éducation primaire et les soins de santé ont des retombées positives sur le développement local. L'orateur s'est demandé quelles seront les répercussions de l'expérience positive de la ville en matière de développement sur les communautés environnantes et sur les migrations internes.

M. Wahl a décrit le succès remporté en Norvège par le «projet de municipalité modèle» qui a été mis en œuvre au sein de trois communautés dans un contexte de restructuration permanente, d'évolution du climat politique, d'attention croissante portée à la privatisation, d'affaiblissement de la démocratie dans le secteur de l'industrie, de préjudice exercé à l'encontre des syndicats et de pressions croissantes visant à formuler une stratégie nouvelle dans le service public. Bien qu'idéologiquement la balance penche fortement en faveur de la privatisation, rares sont les modèles existants qui ont été évalués et les connaissances disponibles en matière de coût et de qualité des services fournis après la mise en œuvre d'un tel processus. La privatisation implique généralement des processus coûteux d'appel à la concurrence et s'accompagne toujours de frais supplémentaires, sans parler des craintes qu'inspirent les monopoles privés. Cet état de fait a contraint les citoyens à admettre la nécessité du changement et à reprendre des initiatives en établissant des alliances, la question n'étant plus désormais de savoir si l'on est pour ou contre le changement, mais plutôt pour quel type de changement, d'où la mise en œuvre du «projet de municipalité modèle» qui implique les usagers, la recherche d'autres voies que celles de la concurrence de marché et de l'appel à l'aide extérieure, ainsi que l'introduction d'une méthodologie du changement et la mise en place d'entreprises apprenantes. Grâce à sa conception inspirée de la base, ce projet cherche à obtenir un bon rapport qualité-prix-satisfaction des usagers, à améliorer l'environnement de travail et les qualifications des travailleurs, à renforcer les aptitudes au changement de l'ensemble des parties prenantes et à prouver que les services publics sont de meilleure qualité lorsqu'ils sont fournis par le public. La mise en œuvre du projet supposait qu'il n'y ait ni privatisation ni appel à la concurrence et que la sécurité de l'emploi soit garantie, des changements de poste étant toutefois envisageables. Les syndicats se sont préparés au changement en mettant en place des unités de restructuration et une banque de données, en concevant des programmes éducatifs, en dirigeant la formation au changement, et en organisant l'information en réseau et en la diffusant au moyen de bulletins d'information. Le projet a été mis en œuvre sur une base consensuelle sous la direction d'un comité directeur au sein duquel étaient représentés des politiques, des fonctionnaires de l'administration et des syndicats, chacun ayant voix au chapitre. Cette conception partant de la base a donné aux travailleurs les moyens d'agir et d'influer sur leur propre lieu de travail, ce qui leur a permis de donner libre cours à leur créativité. Pour ce faire, il a fallu former les travailleurs à de nouvelles qualifications, leur déléguer des responsabilités dans le processus de prise de décisions et

les encourager à mettre en œuvre leurs expériences concrètes et leur aptitude au changement. L'intervenant a dressé un bilan de la situation trois ans après la mise en œuvre du projet dans les municipalités: meilleure utilisation des ressources et des bénéfices d'exploitation, amélioration de la qualité des services, accroissement de la satisfaction des usagers, amélioration de l'environnement de travail et accroissement de la satisfaction des travailleurs. Il est convaincu que cette initiative partant de la base a créé une situation «gagnant-gagnant-gagnant» tant pour l'administration que pour les travailleurs et les usagers.

M. Simpson a fait un exposé sommaire de l'actuel mouvement de consommateurs initié aux Etats-Unis avant de s'étendre à l'Europe, dont la stratégie a évolué du «je teste — je donne mon avis» vers l'analyse politique-campagne électorale. Parallèlement à la mondialisation croissante, s'est intensifiée la coopération internationale entre associations de consommateurs. La stratégie «je teste — je donne mon avis» a fait ses preuves, mais elle a montré ses limites dès lors qu'elle met l'accent davantage sur les biens que sur les services et davantage sur les produits eux-mêmes, sans analyser les structures du marché. Des considérations d'ordre philosophique ont, par ailleurs, constitué un obstacle aux relations entre associations de consommateurs, d'une part, et employeurs et syndicats, d'autre part, ces deux derniers groupes étant considérés comme étant du côté des producteurs. Néanmoins, les associations de consommateurs se sont entendues avec les employeurs sur l'élaboration de recueils de directives pratiques, tandis qu'elles coopéraient avec les syndicats, notamment dans le domaine des services d'utilité collective, les premières comme les derniers ayant intérêt à les voir se développer. Le fait que les services publics sont propriété de l'Etat ne facilite pas la tâche des associations de consommateurs, compte tenu que ces dernières perçoivent souvent des subsides de la part des pouvoirs publics, dont elles critiquent néanmoins la politique. Une façon pour elles de s'en sortir consiste à travailler sur une base contractuelle pour des organisations de développement, bien que ce système n'assure pas de continuité dans les efforts fournis et que les associations de consommateurs en soient réduites à jongler d'un contrat à l'autre. Pour résoudre ce problème, les associations de consommateurs représentées dans le secteur des services d'utilité collective aux Etats-Unis ont réussi à recueillir des fonds provenant de faibles taxes prélevées sur les factures réglées par les consommateurs, ce qui leur permet de conserver un personnel permanent et de soumettre des cas d'augmentation des prix aux commissions spécialisées dans les services d'utilité collective. L'intervenant a énuméré les droits des consommateurs à prendre en considération dans les services publics, tels qu'énoncés dans les directives des Nations Unies, parmi lesquels figurent le droit à la satisfaction des besoins élémentaires, le droit à la sécurité, le droit de choisir, le droit de faire entendre sa voix, le droit à réparation en cas de préjudice, le droit à l'éducation du consommateur et le droit à un environnement sain. Le «droit de choisir», associé à la libéralisation, a donné lieu à des conflits entre associations de consommateurs et syndicats. Si les premières admettent qu'il convient de limiter le choix pour ce qui est des services publics, les derniers sont convenus que les services à fournir doivent mieux répondre aux besoins individuels des consommateurs. Le «droit de faire entendre sa voix» a lui aussi été source de désaccord entre les représentants des associations de consommateurs, d'une part, qui n'ont aucune légitimité électorale, et les syndicats, d'autre part, soupçonnés d'avoir des intérêts au titre de producteurs et de ne pas être de «véritables» associations de consommateurs. Les associations de consommateurs ont largement contribué à l'élaboration de mécanismes novateurs de règlement des conflits, destinés à traiter les réclamations et les plaintes de moindre importance déposées au motif de «droit à réparation en cas de préjudice», et elles se sont alignées sur les syndicats pour ce qui est des autres droits des consommateurs. Pour conclure, l'intervenant a fait un compte rendu des recherches menées dans son groupe sur la fourniture des services publics dans trois municipalités de Hongrie et dans une du Brésil. En Hongrie, l'une de ces municipalités a décidé de continuer à assurer le service de distribution de l'eau, tandis qu'une autre a conclu un partenariat avec un sous-traitant privé. Or, dans les deux cas, le niveau des

débats publics était tel que la qualité du service était équivalente et plutôt élevée. A Budapest, en revanche, les dispositions prises ont été fort critiquées au motif de manque de transparence. Au Brésil, la privatisation de la société Rio Light Co. a donné lieu à des dysfonctionnements dans la fourniture des services, des licenciements et des augmentations de tarifs, car aucune structure de réglementation n'avait été mise en place avant la privatisation. L'orateur a estimé que la décentralisation rapproche les dirigeants d'entreprise des consommateurs, même si les mécanismes varient d'un service à l'autre. Il en ressort notamment que la transparence et le processus démocratique sont indispensables pour garantir la protection des consommateurs.

Discussion

Un délégué travailleur s'est demandé comment la ville de Windhoek avait traité la question de la gestion des déchets compte tenu du fait qu'il s'agit du problème majeur auquel sont confrontées toutes les villes d'Afrique. Il s'est également interrogé sur ce qu'il est advenu du personnel de l'éducation et de la santé au cours du processus de réforme. M. Veii lui a répondu qu'un système dualiste avait été mis en place pour gérer le problème des déchets, une partie étant gérée par un sous-traitant privé, l'autre — et ce dans une proportion plus grande — par la ville elle-même; il a en outre fait observer que Windhoek est la ville la plus propre de toute l'Afrique. Pour ce qui est du personnel de l'éducation, de la santé et autres, les pouvoirs publics continuent d'assumer la responsabilité de la gestion des ressources humaines. Les délégués travailleurs se sont montrés impressionnés par la réussite du projet mené en Norvège, où les améliorations ont été apportées avec la participation des travailleurs, et ils ont souhaité qu'on leur en donne un exemple concret. M. Wahl leur a répondu qu'au moment où ont été achetés les nouveaux véhicules de collecte des déchets les effectifs par véhicule sont passés de trois à deux du fait de la contribution technique fournie par les travailleurs. Il a ajouté que le fait d'avoir confiance dans les travailleurs et de leur donner des moyens d'agir les rend responsables, alors que la menace de la privatisation ou de la sous-traitance des services ne les rend pas plus productifs. Pour finir, le représentant du Centre international de formation de l'OIT de Turin a signalé aux participants qu'il existe dans son centre un programme de formation destiné à soutenir la planification de la décentralisation en termes de stratégie et de participation, de façon à aider les autorités municipales à mieux faire face à leurs nouvelles responsabilités.

Table ronde: Décentralisation et gouvernance: agir à l'échelon international

Présidente: M^{me} Heather Wakefield, vice-présidente du groupe des travailleurs.

Intervenants: M. Robertson Work, Décentralisation de la gouvernance, PNUD, New York (vidéoconférence).

M. Shabbir Cheema, Systèmes et institutions de gouvernance, Nations Unies, New York (vidéoconférence).

D^r Haile Kahassy, Office of Health Service Provisions, OMS, Genève.

M. Giovanni di Cola, coordinateur du programme «Universitas», BIT, Genève.

Après avoir présenté les intervenants à New York, M^{me} Wakefield les a informés des appréhensions et des craintes formulées par les travailleurs au cours des débats lors de la présente réunion au sujet des retombées de la politique du FMI et de la Banque mondiale

sur la mondialisation et la restructuration et sur un accord général relatif à la nécessité d'adopter un cadre réglementaire international destiné à définir une méthode de gestion mondiale des services publics qui réponde aux besoins au plan local. Il s'agit de savoir comment concevoir au mieux un système garantissant des services efficaces et de qualité qui donnent satisfaction à l'ensemble des parties prenantes.

M. Cheema a exposé ce qu'il considère comme quatre formes différentes de décentralisation, à savoir: 1) la délégation (en anglais *devolution*), forme première de décentralisation, où l'autonomie des unités gouvernementales est renforcée, y compris le droit de collecter des fonds; 2) la déconcentration, ou transfert de certaines fonctions; 3) la délégation (en anglais *delegation*), où des fonctions spécifiques sont transférées à des organismes semi-autonomes; et 4) le transfert, où certaines fonctions sont entièrement attribuées à des entités telles que des ONG par le biais de la sous-traitance. Les expériences des Nations Unies dans ce domaine ont montré que la décentralisation renforce la démocratie pour autant que les conditions énumérées ci-après soient remplies. Tout d'abord, il faut des politiques gouvernementales claires et un cadre institutionnel national pour les mettre en œuvre. Ensuite, il convient que les groupes présents au niveau communautaire participent activement à la fourniture de services, tels que l'éducation et les soins de santé primaires. La difficulté consiste ici à définir le degré de responsabilité des dirigeants locaux à l'égard de leurs administrés ainsi que leur capacité à résoudre les conflits entre les institutions modernes et celles qui existent depuis des générations. Enfin, une base financière solide est nécessaire, même si toujours plus de fonctions et de responsabilités sont transférées sans que des ressources supplémentaires soient allouées. Bien que la décentralisation vise à créer un équilibre entre autorité centrale et collectivités locales, seul un gouvernement central fort peut prétendre établir un équilibre entre les différentes régions, mais, s'il intervient trop, il risque de rendre plus dépendantes les collectivités locales disposant de peu de ressources. C'est pourquoi il importe que les responsables locaux assument le rôle d'intermédiaire entre gouvernement central et collectivités locales. L'intervenant a tenu à préciser que, si la décentralisation n'est pas la panacée, elle a néanmoins mis en évidence l'obligation pour les acteurs politiques locaux de rendre des comptes et facilité l'accès des citoyens locaux aux services fournis.

M. Work a présenté le programme du PNUD sur la gouvernance décentralisée/participative, dans un contexte de développement humain, de mobilisation sociale ainsi que d'élimination de la pauvreté et de la discrimination entre hommes et femmes, actuellement mis en œuvre dans 160 pays et plusieurs régions. La portée de ce programme s'est considérablement étendue — son volume a été multiplié par six entre 1992 et 1999 — et l'on s'attend à ce que la demande de soutien augmente encore. Au Népal, par exemple, le programme de développement de district participatif et la mobilisation sociale sont liés au développement des capacités tant de l'autorité centrale que des collectivités locales. Au Kirghizistan et en Ouganda, le programme de gouvernance décentralisée est lié à celui de l'élimination de la pauvreté. Le PNUD met lui aussi en place ces programmes conjointement avec des institutions universitaires et des agences des Nations Unies, telles que MIT, HABITAT, ONUSIDA, en mettant l'accent sur le lien entre la gouvernance locale et le rôle du partenariat dans la fourniture des services, les initiatives locales visant à améliorer l'environnement urbain et à éradiquer la pauvreté urbaine, et le comportement au plan local face au VIH/SIDA. Les études menées montrent une corrélation positive entre une bonne gouvernance et divers indicateurs de développement humain.

Le D^r Kahassy a présenté les travaux de l'OMS, dont l'objet est la santé pour tous les membres de la communauté internationale, une nouvelle priorité ayant été ajoutée au mandat de l'Organisation par les gouvernements nationaux et les organisations multilatérales, à savoir l'éradication de la pauvreté. Ce nouveau point a coïncidé avec une nette évolution de la gouvernance locale et une généralisation de la délégation dans bien des pays en développement, ce qui a eu une incidence sur la fourniture des services

publics, notamment dans le secteur de la santé. Cette évolution a conduit les autorités centrales à transférer les services de santé à des organisations plus proches de la population en leur fournissant des orientations et des directives politiques, tandis que la fourniture des services est assurée par les collectivités locales, les entités semi-autonomes, les ONG et les sociétés privées. Si l'importance et la pertinence de la décentralisation sont désormais admises pour ce qui est de la promotion des objectifs des programmes de santé, l'intervenant a toutefois estimé que le lien entre délégation et systèmes de santé n'a pas été suffisamment analysé. Lorsque l'OMS a adopté en 1986, puis réexaminé en 1987, le Système de santé de district, aucune référence n'avait été faite aux autorités locales, ce qui s'explique peut-être par les préjugés de l'époque selon lesquels, dans les pays en développement, les collectivités locales n'étaient pas crédibles — les gouvernements centraux pour leur part étaient confrontés à une multitude de problèmes — et elles ne disposeraient jamais de l'autonomie, des ressources et des compétences suffisantes pour influencer sensiblement sur les services de santé. Le groupe d'experts sur le rôle des centres de santé dans le système de santé de district avait cependant fait observer, dès 1995, l'importance croissante du rôle joué par les collectivités locales dans les services de santé. Une étude plus récente de l'OMS relative à l'impact de la décentralisation sur la fourniture des services de santé recense les expériences de collectivités locales tant rurales qu'urbaines. Les résultats montrent que les collectivités locales dotées de compétences institutionnelles ont amélioré l'accès aux services de santé en les rendant plus équitables, la capacité de l'autorité centrale à encourager les nouvelles fonctions assumées par les collectivités locales en leur fournissant des orientations et en mobilisant le soutien des ONG étant, elle aussi, déterminante. Plus proches des citoyens, les autorités locales sont mieux à même de comprendre les cultures locales, ce qui les prédispose davantage à aider les populations locales à se défaire d'habitudes culturelles qui les exposent à la maladie et à leur fournir une meilleure éducation pour la santé. L'intervenant a insisté sur le fait qu'il est nécessaire que les organisations de la société civile jouent un rôle actif dans les services de santé, alors même que le secteur de la santé structurel omet bien souvent de les associer au processus général de planification et de gestion de la santé au plan local. Il a souligné que, pour pouvoir exercer leurs fonctions, les collectivités locales doivent disposer des ressources financières adéquates et d'un personnel compétent et motivé, et un dispositif efficace doit définir leurs responsabilités à l'égard des citoyens. Il a également mis le doigt sur certains problèmes, à savoir comment faire face aux nouvelles formes de maladies, comment mobiliser des ressources au plan local dans les pays pauvres, comment atténuer les profondes disparités entre les différentes parties prenantes à l'échelon local au sujet des connaissances en matière de santé et comment substituer au contrôle hiérarchique direct des systèmes de santé au plan local l'obligation de rendre des comptes aux populations locales. Pour maximiser les possibilités offertes par la décentralisation, les autorités locales et toutes les parties prenantes au système national de santé doivent faire face aux questions économiques, fiscales, administratives et culturelles que posent les processus de décentralisation.

M. di Cola a présenté «Universitas», un programme modulaire de l'OIT initié en 2001 et destiné à promouvoir la formation sur le développement humain en vue d'aider les pays en développement à relever les défis de la mondialisation et de promouvoir le programme pour un travail décent. Ce programme a pour objet, entre autres, le renforcement des capacités au moyen, d'une part, de la formation sur les modalités d'intégration des politiques nationales et locales dans le Document de stratégie de réduction de la pauvreté (DSRP) et le Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement, par exemple, et, d'autre part, la création d'un réseau des pays participants en partenariat avec les donateurs et autres agences des Nations Unies. Les études menées analysent le programme pour un travail décent et le développement humain du point de vue du dialogue social tripartite, de la protection sociale, de l'administration publique et des services publics, et leurs résultats seront publiés. Parallèlement, des initiatives novatrices seront négociées dans un cadre tripartite et les meilleures pratiques seront répertoriées et diffusées. Ce programme a été

mis en œuvre dans un cadre institutionnel par un groupe d'experts multidisciplinaire. Le caractère multidisciplinaire, le partenariat et la souplesse qui caractérisent ce programme contribueront positivement au développement social dans les pays en développement.

Discussion

Au début de la discussion, M^{me} Wakefield s'est montrée préoccupée par les tensions qui existent entre gouvernement central et collectivités locales au sujet de l'attribution des ressources nécessaires à la décentralisation. M. Cheema lui a répondu que les expériences et les études des Nations Unies ont montré que, plus le processus de décentralisation est étendu, plus grande est la capacité des citoyens locaux à mobiliser des ressources pour les services. La décentralisation peut se traduire par des tensions entre collectivités locales qui ne disposent pas des mêmes ressources. C'est pourquoi il convient de l'envisager d'un point de vue global dans lequel le soutien fort de l'autorité centrale est associé au processus permanent de délégation. M. Work a fait observer qu'il faut mettre sur pied un cadre général, une campagne de sensibilisation et des mécanismes concrets au sein des institutions locales pour que toutes les parties prenantes puissent faire entendre leur voix, tandis que la décentralisation fiscale permet de mobiliser des ressources. Il convient également de renforcer la place du secteur privé dans le développement économique local. Le D^r Kahassy a relevé que bon nombre d'études menées sur la décentralisation sont limitées dans le temps et dans l'espace, de sorte qu'elles ne permettent pas de généraliser les avantages et les inconvénients que présente la décentralisation, généralisation à laquelle M. Cheema était hostile. M. di Cola a déclaré que son programme prévoit la possibilité pour les collectivités locales de percevoir des fonds directement des donateurs, et il a estimé que leur capacité à coordonner les informations sur le développement humain obtenues à différents niveaux sont importantes pour le développement local. Un observateur s'est demandé si les groupes agissant au niveau local se font concurrence ou collaborent pour obtenir des ressources. Le D^r Kahassy a considéré que le secteur de la santé structurel ne dispose pas d'informations suffisantes en provenance des acteurs du secteur informel pour coordonner les activités. Certains délégués du groupe des travailleurs et du groupe gouvernemental/employeur issus de pays en développement ont fait observer que, sous la pression exercée par les organisations multilatérales en faveur d'une décentralisation accrue, les autorités centrales ont transféré leurs responsabilités en matière de fourniture des services à des municipalités disposant de peu de ressources humaines pour les mettre en place. De ce fait, la nouvelle forme de gouvernance a peu profité aux populations locales, qui s'inquiètent d'avoir à gérer des services sans en avoir les compétences appropriées et se demandent s'il ne conviendrait pas mieux de les confier à un système centralisé. Un autre observateur s'est interrogé sur l'opportunité de compléter le processus de décentralisation par un système de «régionalisation», dans lequel les différentes localités pourraient coopérer à la gestion, de façon à atténuer les problèmes liés à la décentralisation. M. di Cola a estimé que certains services seraient mieux assurés par les autorités centrales. M. Work a indiqué que chaque pays doit mettre au point son propre système de décentralisation, compte tenu de la diversité des problèmes que posent le développement de l'autonomie et le partage des ressources, les organisations internationales ne pouvant que fournir des indications sur le cadre à mettre en place. Il a estimé que la décentralisation ne peut se substituer à la centralisation, mais qu'elle vient en complément, jugeant l'idée de «régionalisation» intéressante. Il s'est inquiété de ce que les organisations internationales donnent l'impression d'exercer des pressions sur les pays en développement pour qu'ils s'engagent dans le processus de décentralisation et, si tel est le cas, elles devraient veiller à réviser leur stratégie. Seul un processus de partenariat évolutif peut venir à bout de la méfiance qui caractérise les relations entre les collectivités locales, les ONG et les organisations de la société civile.

Discours de clôture

Le secrétaire général a fait le point sur la réunion, notant que 11 représentants gouvernementaux, six conseillers gouvernementaux, deux observateurs gouvernementaux, six représentants des employeurs, 23 représentants des travailleurs et cinq conseillers travailleurs ont participé à la réunion. Étaient également présents un observateur d'une organisation gouvernementale internationale et dix observateurs d'organisations non gouvernementales. Quatorze femmes déléguées étaient présentes, soit 35 pour cent de l'ensemble des participants, c'est-à-dire un pourcentage supérieur à la moyenne des réunions sectorielles, mais inférieur à la part des femmes employées dans les services publics dans le monde entier. Cette réunion a offert une occasion unique de débattre de la décentralisation et de la privatisation des services municipaux. La mission délicate à remplir consistait à adopter des conclusions pertinentes sur les points communs et les disparités qui prévalent dans quatre secteurs spécifiques — outre l'administration municipale — présentant tous des caractéristiques propres, mission dont les participants se sont fort bien acquittés. De plus, c'est la première fois qu'une réunion déclarait une résolution irrecevable et une autre en rapport avec les points à l'ordre du jour de la réunion. L'esprit de dialogue social qui a prévalu tout au long de la réunion a permis l'adoption consensuelle de conclusions décisives. Ces conclusions ainsi que le rapport de la réunion seront soumises au Conseil d'administration du BIT en mars 2002. Le Conseil d'administration décidera d'envoyer ces documents aux Etats Membres de l'OIT et, par leur intermédiaire, aux organisations d'employeurs et de travailleurs ainsi qu'aux organisations gouvernementales internationales et aux organisations non gouvernementales intéressées. Cette réunion multisectorielle sera en outre suivie au cours de la prochaine période biennale d'autres réunions qui porteront sur quatre des secteurs débattus ici, afin de ne pas perdre de vue les sujets traités. L'intervenant a remercié le président et le vice-président de la réunion, les porte-parole et secrétaires des groupes, les participants ainsi que le secrétariat pour la qualité de son travail.

Le porte-parole du groupe gouvernemental/employeur a exprimé la satisfaction des membres de son groupe et a remercié le secrétariat du BIT, les traducteurs et les interprètes pour les travaux de préparation ainsi que pour l'assistance fournie pendant la réunion, le groupe des travailleurs pour sa sympathique collaboration et ses points de vue en demi-teinte qui reflètent tout à fait la réalité et, enfin, le président du Groupe de travail sur les conclusions ainsi que le président de la réunion pour avoir mené efficacement les débats. Le postulat «gagnant-gagnant» de la réunion s'est soldé par un véritable succès pour l'ensemble des participants. Le rapport objectif sur les débats traduit le fait que les problèmes auxquels se sont heurtés les participants et, partant, les solutions auxquelles ils ont abouti n'étaient pas faciles à cerner, et que les uns comme les autres ont dû faire des compromis tels que reflétés dans les conclusions. Le groupe gouvernemental/employeur s'est montré satisfait des documents qui seront présentés au Conseil d'administration du BIT. La réunion fut une expérience enrichissante, révélant à la fois les disparités et les points communs entre les situations propres à chaque pays.

Le président du groupe des travailleurs s'est joint aux intervenants précédents pour remercier le secrétariat du BIT d'avoir préparé avec rigueur la présente réunion, y compris les documents de base, ainsi que les président et vice-président de la réunion pour leur conduite équitable des débats, et surtout le groupe gouvernemental/employeur pour sa collaboration ouverte et franche qui a permis d'établir un dialogue social constructif et, en fin de compte, de trouver des solutions justes à des problèmes épineux. Les meilleures pratiques, tout comme les défaillances mentionnées sans détour par les représentants gouvernementaux, associées à la reconnaissance par le groupe gouvernemental/employeur de la place que tiennent les travailleurs et des syndicats en tant que partenaires du dialogue social, ont contribué à la conception de conclusions constructives. Le groupe des

travailleurs a néanmoins exprimé ses éternelles préoccupations au sujet du comportement des employeurs à l'égard de l'issue des réunions sectorielles, et notamment des conventions fondamentales de l'OIT. Les travailleurs respectent ces conventions, et les employeurs doivent eux aussi prendre au sérieux les normes et les concepts fondamentaux qui y sont énoncés. Pour étayer ses propos, l'intervenant a fait référence à des exemples de violation des droits fondamentaux des travailleurs en Amérique latine qui avaient été évoqués au cours de la réunion. Il s'agit de ne pas sous-estimer la portée de l'OIT et de ses conventions, qui traduisent les préoccupations au sujet de ces droits; c'est pourquoi il convient de trouver dans le cadre de l'OIT le meilleur moyen de traiter cette question.

Le président s'est associé aux intervenants précédents pour remercier l'ensemble des participants, les fonctionnaires et le secrétariat de la réunion pour la semaine de travail soutenu et intéressant consacré aux communautés locales et à leurs services publics. La réunion est parvenue à la conclusion que la décentralisation et la privatisation des services municipaux doivent être guidées par des principes et des accords fondamentaux issus des processus de dialogue social. En outre, elle est parvenue à un accord sur la conception, la mise en œuvre et l'évaluation de ces processus. Les échanges sur les bonnes pratiques comme sur les cas moins probants intervenus entre les deux groupes, ainsi que les discussions de groupe, se sont révélés enrichissants. Sans parler du consensus atteint au cours de la réunion qui porte sur la mise en place de processus de décentralisation et de privatisation qui aboutissent à une situation «gagnant-gagnant» pour l'ensemble des parties intéressées — gouvernements, employeurs privés, travailleurs et usagers des services municipaux. Les conclusions fournissent, elles aussi, des orientations à l'OIT sur la façon de promouvoir le dialogue social dans la réforme du service public et de concevoir un programme de recherche complet sur la réforme des services municipaux, sa dimension sociale et ses répercussions sur la main-d'œuvre. En tant que représentant du Conseil d'administration du BIT à la réunion, l'intervenant s'est engagé à transmettre ce message au Conseil d'administration et à ses commissions. Le président a déclaré close la Réunion sur l'impact de la décentralisation et de la privatisation sur les services municipaux.

Questionnaire d'évaluation

Un questionnaire destiné à connaître l'opinion des participants sur divers aspects du colloque a été distribué avant la fin de la réunion.

1. Comment jugez-vous la réunion selon les différents critères ci-dessous?

	5 Excellent	4 Bon	3 Satis- faisant	2 Médiocre	1 Insuf- fisant	Score moyen
Choix de la question à l'ordre du jour (sujets traités)	10	10	2			4,36
Choix des points pour discussion	10	8	3			4,33
Niveau de la discussion	9	8	5			4,18
Intérêt de la réunion pour le secteur	9	9	3			4,28
Les conclusions	4	8	9			3,76
La résolution	3	4	9		3	3,21
Discussion de groupe sur la responsabilité sociale des entreprises et des administrations locales	2	12	4	1		3,79
Table ronde sur la décentralisation et la gouvernance: agir à l'échelon local	3	9	4	2		3,72
Table ronde sur la décentralisation et la gouvernance: agir à l'échelon international	1	10	4	3		3,5
Possibilité de créer des réseaux	5	11	2	1		4,05

2. Comment jugez-vous la qualité du rapport selon les différents critères ci-dessous?

	5 Excellent	4 Bon	3 Satis- faisant	2 Médiocre	1 Insuf- fisant	Score moyen
Qualité de l'analyse	7	11	4			4,13
Objectivité	6	10	6			4,0
Portée	6	12	4			4,09
Présentation et clarté	9	11	1	1		4,27
Volume et pertinence de l'information	5	11	4	2		3,86

3. Comment jugez-vous le temps alloué à la discussion?

	Trop long	Suffisant	Trop court
Discussion du rapport		15	7
Discussion de groupe	3	16	1
Réunion des groupes		20	
Groupe de travail sur les résolutions	1	12	3
Groupe de travail	2	11	4

4. Comment jugez-vous les dispositions pratiques et administratives?

5 Excellent	4 Bon	3 Satisfaisant	2 Médiocre	1 Insuffisant	Score moyen
16	3	2	1		4,5

5. Réponses

Gouvernements/ employeurs	Travailleurs	Observateurs	Total	Taux de réponse
5	15	2	22	29 %

6. Participants à la réunion

Gouvernements/ employeurs	Travailleurs	Conseillers techniques	Observateurs	Total
17	23	11	24	76

7. Délégués/conseillers techniques

	Gouvernements/ employeurs	Travailleurs	Total
Délégués	17	23	40
Conseillers techniques	6	5	11

8. Participation féminine

	Gouvernements/ employeurs	Travailleurs	Total	Pourcentage de femmes
Délégués	5	9	14	35
Conseillers techniques	2	1	3	

List of participants
Liste des participants
Lista de participantes

Representative of the Governing Body
of the International Labour Office
Représentant du Conseil d'administration
du Bureau international du Travail
Representante del Consejo de Administración
de la Oficina Internacional del Trabajo

Mr. Nitte Manjappa Adyanthaya, Indian National Trade Union Congress, Mangalore

Members representing governments
Membres représentant les gouvernements
Miembros representantes de los gobiernos

BENIN BÉNIN

M^{me} Abiba Dafia Owassagari, Maire, Circonscription urbaine de Natitingou, Atacora
Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

M. Isidore Gnonlonfoun, Chef de la Circonscription urbaine de Cotonou, Cotonou

M^{me} Antonine Rose Bibi, ministère de l'Intérieur, de la Sécurité et de la Décentralisation, Cotonou

CHILE CHILI

Sr. Manuel Barrera Romero, Agregado Laboral, Misión Permanente de Chile en Ginebra

EGYPT EGYPT EGIPTO

Mr. Mohamed Amin, Assistant Secretary General, New Valley Governorate, New Valley – Kharga
Adviser/Conseillère technique/Consejera técnica

M^{me} Nadia El Gazzar, conseillère des affaires du travail, Mission permanente d'Égypte à Genève

FINLAND FINLANDE FINLANDIA

Mr. Markku Pekurinen, Development Manager, National Research and Development Centre for Welfare and Health (Stakes), Helsinki

ITALY ITALIE ITALIA

M. Luigi Trento, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro, Div. II, Affari Internazionali, Roma

JAPAN JAPON JAPÓN

Ms. Keiko Aoyama, Deputy Director, Local Public Service Personnel Division, Ministry of Public Management, Home Affairs, Post and Telecommunications, Tokyo

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr. Tomoaki Fujiwara, Senior Official, Local Public Service Personnel Division, Ministry of Public Management, Home Affairs, Post and Telecommunications, Tokyo

KENYA

Mr. James M. O'maroro, Chief Economist, Ministry of Local Government, Nairobi

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr. Peter Celestine Njagi, Chief Economist, Nairobi City Council, Nairobi

NAMIBIA NAMIBIE

Mr. Justus Veii, Organizational Development and Management, City of Windhoek, Windhoek

PHILIPPINES FILIPINAS

Ms. Regina Sarmiento, Labor Attaché, Permanent Mission of the Philippines in Geneva

RUSSIAN FEDERATION FÉDÉRATION DE RUSSIE FEDERACIÓN DE RUSIA

Mr. Leonid N. Chernyshov, Head, State Committee for Construction and Municipal Services (GOSSTROY), Moscow

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr. Iouri Tyrtchov, Stavropol Region Government, Stavropol

UNITED KINGDOM ROYAUME-UNI REINO UNIDO

Mr. Godfrey Perera, Head of Employment Issues, Section Head of the NHS Employment Policy Branch, Department of Health, Leeds, West Yorkshire

Members representing the Employers

Membres représentant les employeurs

Miembros representantes de los empleadores

Mr. Joseph Babalola, Head of Management/Labour Administration, National Electric Power Authority, Industrial Relations Division, Abuja

Mr. Len Dekker, Attorney, Prokureur Len Dekker and Ass., Pretoria

Mr. Jens Hedström, Director of Trade Policy, Confederation of Swedish Enterprise, Stockholm

Sra. Marinella Mata, Consultor Jurídico, (FEDECAMARAS), Federación de Asociaciones de Producción, Industria y Comercio de Venezuela, Caracas

Mr. Abdul Aziz Memon, Chairman, Kings Group of Companies, Karachi

Ms. Heba Nassar, Director, Center for Economic and Financial Studies, Faculty of Economics and Political Science, Cairo

Members representing the Workers
Membres représentant les travailleurs
Miembros representantes de los trabajadores

Ms. Agneta Anderlund, Ex. BO. Member, Educational International, Stockholm

Ms. Jane Barrett, Research and Policy Officer, South African Transport and Allied Workers' Union (SATAW), Johannesburg

M. Ali Boujemaa, Coordinateur, Fédération générale des municipaux (UGTT), Tunis

M. Bruno Fiocca Soungue, Président, Syndicat national des agents des municipalités gabonaises-solidarité, Libreville

Mr. Rezső Gál, President, Trade Union Workers in Electric Energy Industry (VDSZSZ), Budapest

Mr. René Ilagan, Confederation of Independent Unions in the Public Sector (CIU), Quezon City

M. Mohamed Larbi Kabbaj, Secrétaire général, Syndicat national des agents administratifs (SNAA), Casablanca

Mr. Jianmin Liu, Vice-Chairman, Water Conservancy and Electrical Workers' Union of China, Beijing

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr. Yong Peng, Deputy Chief of the General Office, International Liaison Department, All-China Federation of Trade Unions, Beijing

Sra. Cándida Inés Lucena, Confederación Nacional de Trabajadores de Venezuela (SUNEP-SAS), Caracas

Mr. William Lucy, President, American Federation of State, County and Municipal Employees (AFSCME), Washington

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Mr. Jack Howard, Consultant, American Federation of State, County and Municipal Employees, Washington

Mr. Steven Kreisberg, American Federation of State, County and Municipal Employers, Washington

Mr. Musyoka Boniface Munyao, National General Secretary, Kenya Local Government Workers Union (KLWU), Nairobi

Ms. Keiko Nakajima, All Japan Prefectural and Municipal Workers Union (JICHIRO), Tokyo

Sr. Javier Ortega Sánchez, Secretario de prensa y propaganda, Federación Nacional de Asociaciones y Organizaciones de Empleados Públicos (FENASEP), Ciudad de Panamá

Sr. Jorge Pávez Urrutia, Presidente nacional, Colegio de Profesores de Chile, Santiago

Adviser/Conseillère technique/Consejera técnica

Sra. Jenny Assael, Colegio de Profesores de Chile, Santiago

Ms. Ija Rudzite, Vice-President, Trade Union of Health and Social Care Employees of Latvia (LVSADA), Riga

Sr. João Domingos Santos Gomes, Presidente, Confederação dos Servidores Públicos do Brasil (SCPBr), Brasília

M^{me} Lucie Somakpo, Présidente des Femmes, Syndicat national des agents des collectivités locales (SYNACOB), Cotonou

Ms. Dinah Toule, Policy, Research and Education, Public Employees Association of Papua New Guinea (PEA), Boroko Ncd

Ms. Taina Tuomi, Head of Department, Trade Union for the Municipal Sector, Kunta-Alan Ammattiliitto KTV Ry., Helsinki

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr. Jari Vettenranta, Development Manager, Trade Union for the Municipal Sector (KTV), Helsinki

Mr. Alexander Vasilevsky, Local Industries and Public Services Workers Union (LIPSWU), Moscow

Mr. Asbjorn Wahl, National Secretary, Norsk Kommuneforbund, Oslo

Ms. Heather Wakefield, Senior National Officer, UNISON, London

Sr. Oscar Yáñez Pol, Presidente Nacional, Confederación Nacional de Funcionarios Municipales de Chile (ASEMUCH), Santiago

Others Autres Otros

Representatives of member States present at the sittings

Représentants d'Etats Membres présents aux séances

Representantes de Estados Miembros presentes en las sesiones

NIGERIA NIGÉRIA

Mr. Abdullah Shehu Ahmad, Deputy Director, Labour Representative, Permanent Mission of Nigeria in Geneva

UNITED STATES ETATS-UNIS ESTADOS UNIDOS

Mr. Robert S. Hagen, Labor Attaché, United States Permanent Mission in Geneva

Representatives of United Nations, specialized agencies
and other official international organizations

Représentants des Nations Unies, des institutions spécialisées
et d'autres organisations internationales officielles

Representantes de las Naciones Unidas, de los organismos
especializados y de otras organizaciones internacionales oficiales

World Health Organization (WHO)

Organisation mondiale de la santé

Organización Mundial de la Salud

Dr. Haile Kahssay, Scientist, Office of Health Service Provision, Geneva

Representatives of non-governmental international organizations

Représentants d'organisations internationales non gouvernementales

Representantes de organizaciones internacionales no gubernamentales

Education International

Internationale de l'éducation

Internacional de la Educación

Mr. Bob Harris, Consultant, Gingins

International Confederation of Free Trade Unions

Confédération internationale des syndicats libres (CISL)

Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres

Mr. Dan Cunniah, Director, Geneva Office, Geneva

Ms. Anna Biondi, Assistant Director, Geneva Office, Geneva

International Confederation of Public Service Officers

Confédération internationale des fonctionnaires (CIF)

Confederación Internacional de Funcionarios

M. Joseph Daleiden, P-A. CGFP, Luxembourg

M^{me} Irène Eyschen, Steinsel

International Council of Nurses (ICN)

Conseil international des infirmières

Consejo Internacional de Enfermeras

Ms. Mireille Kingma, Consultant, Nursing and Health Policy, Geneva

Ms. Janelle Ramsborg, Geneva

International Federation of Employees in Public Services (INFEDOP)

Fédération internationale du personnel des services publics

Federación Internacional del Personal de los Servicios Públicos

Sr. William Huezó Martínez, Vicepresidente, San Salvador

International Federation of University Women

Fédération internationale des femmes diplômées des universités

Federación Internacional de Mujeres Universitarias

Ms. C. Poncini, Coordinator, Troinex/Geneva

Ms. Katherine Hagen, Versoix

International Organization of Employers (IOE)

Organisation internationale des employeurs

Organización Internacional de Empleadores

Mr. Jean Dejardin, Adviser, Cointrin/Geneva

International Transport Workers' Federation (ITF)

Fédération internationale des ouvriers du transport

Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte

Mr. Gabriel Craciun, Senior Section Assistant, London

Latin American Union of Municipal Workers

Union latino-américaine des travailleurs municipaux

Unión Latinoamericana de Trabajadores Municipales (ULAT-MUN)

Sr. Oscar Antonio Cuartango, Asesor Legal, Confederación de Obreros y Empleados Municipales (COEMA), Buenos Aires

Sr. Juan Carlos Sluga, Secretario Adjunto, Confederación de Obreros y Empleados Municipales(COEMA), Buenos Aires

Public Services International (PSI)

Internationale des services publics

Internacional de Servicios Públicos

Mr. Hans Engelberts, General Secretary, Ferney-Voltaire

Mr. Mike Waghorne, Assistant General Secretary, Ferney-Voltaire

Mr. Alan Leather, Deputy General Secretary, Ferney-Voltaire

Mr. John Dupont, The Danish Confederation of Municipal Employees, Copenhagen

Mr. Bengt Rastén, The Danish Confederation of Municipal Employees, Copenhagen

World Confederation of Labour

Confédération mondiale du travail (CMT)

Confederación Mundial del Trabajo

M^{me} Béatrice Fauchère, Représentante permanente, Genève

World Federation of Trade Unions

Fédération syndicale mondiale

Federación Sindical Mundial

Sra. Aida Avella, Representante permanente en Ginebra, Ginebra