

ANALYSE

La démocratie politique représentative comme modèle pour la démocratie sociale ?

Le syndicalisme français est traditionnellement considéré comme plus faible que celui de ses partenaires européens. Ce jugement, exact en termes de syndicalisation, se vérifie moins en termes d'activité syndicale. L'analyse du syndicalisme et de sa représentation oscille en réalité entre deux modèles, celui de la démocratie politique et celui de la démocratie sociale, que cette note entend démêler.

Lorsqu'on s'intéresse à la question de la représentation au sein de la démocratie sociale, on observe **un mouvement tendant à repenser celle-ci à l'aune de certains critères propres à la démocratie politique représentative** telle qu'elle s'est consolidée au cours du XX^e siècle en France¹. Cette tendance s'incarne, par exemple, dans les appels à la mise en place d'un **financement public** des organisations sociales et professionnelles empruntant aux dispositifs qui s'appliquent aux partis politiques. On en trouve également trace dans la valorisation des enjeux, en termes de légitimité et de représentativité, associés aux différentes élections du champ social (élections prud'homales et élections professionnelles). Le recours à des instruments et à des règles de la démocratie politique est considéré, par ses promoteurs, comme une forme possible de **démocratisation de la démocratie sociale représentative**.

Cette représentation, communément partagée, de l'évolution de la démocratie sociale laisse cependant transparaître un certain inachèvement. Ce dernier s'explique en partie par le fait que **l'importation de mécanismes et de procédures ne s'est pas toujours accompagnée de celle des principes qui, au sein de la démocratie politique, leur donnent sens**.

Cette note se propose donc de restituer les contours de ce qui pourrait être définie comme une **démocratie sociale inachevée**², et à aborder certains des éléments permettant de prolonger le mouvement de convergence des démocraties représentatives, tant sociale que politique.

La démocratie politique représentative comme modèle d'organisation des relations sociales ?

Le trait le plus saillant de ce jeu de miroirs entre démocratie sociale et démocratie politique réside certainement dans le rôle croissant que la première accorde à l'élection.

On peut tout d'abord noter que la sphère socio-professionnelle a connu un mouvement similaire à celui ayant conduit, à partir des années 1970, à une « nationalisation » des élections politiques locales³. À la suite de la réforme de 1979, **les élections prud'homales sont en effet devenues de**

¹ Bernard Manin, *Principes du gouvernement représentatif*, Paris, Calmann-Lévy, 1995.

² Nous empruntons librement à Pierre Rosanvallon le titre de son ouvrage : *La Démocratie inachevée*, Paris, Gallimard, 2000.

³ Daniel Gaxie, *La Démocratie représentative*, Paris, Montchrestien, coll. « Clefs », 1992.

véritables tests de représentativité syndicale⁴, alors qu'elles semblaient, jusque-là, se résumer à la simple agrégation des élections locales de conseillers prud'hommes.

Plus généralement, l'élection (et l'audience électorale qui en découle) a été érigée en principale instance de légitimation des acteurs et en facteur constitutif de la représentativité, comme dans le champ politique.

En témoignent, principalement, les discussions récurrentes autour de la **représentativité des organisations syndicales et patronales**. Les différentes voies empruntées, par le passé, pour obtenir une reconnaissance en représentativité ont toutes fait de l'élection le juge final de la représentativité. Le Conseil d'État a ainsi pu considérer que les résultats électoraux d'une organisation non représentative devaient être plus importants dans le secteur privé afin de pouvoir bénéficier de la présomption irréfragable de représentativité⁵ ; de façon connexe, le bureau des syndicats de la Direction générale du Travail, qui prépare les dossiers en représentativité au niveau des branches professionnelles, se fonde essentiellement sur des résultats électoraux ; enfin, au niveau de l'entreprise, l'élection constitue l'une des voies pour se voir reconnaître la représentativité.

Le débat est aujourd'hui particulièrement visible, en raison notamment des négociations engagées par les partenaires sociaux sur cette thématique et de l'adoption d'une « position commune » le 9 avril 2008. La diffusion de techniques de la démocratie politique représentative dans la démocratie sociale est évidente dans ce dernier texte. La représentativité d'une organisation y est jugée à l'aune de ses résultats électoraux. Mais plus encore, les discussions autour de la mise en place de seuils⁶ révèlent un **souci de rationalisation de la compétition électorale** qui n'est pas sans rappeler certains éléments de l'ingénierie électorale politique⁷. Perçu comme un moyen d'éviter un morcellement du paysage syndical, le recours à de tels mécanismes peut générer **des configurations semblables à celles caractérisant un système de partis**. C'est notamment ce que suggèrent les stratégies d'alliances et d'appareillages qui se font actuellement jour entre des organisations syndicales désireuses d'inscrire leur action dans le cadre des nouvelles règles de la représentativité : le bureau national de l'UNSA, le 17 avril 2008, a ainsi donné mandat à son secrétariat national d'engager un processus de rapprochement avec la CFE-CGC.

La convergence des logiques décelées dans les champs politiques et syndicaux se vérifie également dès lors qu'est abordée la question du financement des organisations syndicales.

De nombreuses propositions de loi, restées lettre morte, ont tenté d'instaurer, comme le mettait en exergue l'exposé des motifs de la proposition de loi d'Yves Nicolin en 2003, un « financement public des syndicats par l'État et les personnes physiques, sur le modèle du financement des partis politiques »⁸. La prégnance de ce « modèle » – censé prévenir des abus et rendre davantage transparent l'accès des organisations syndicales aux ressources publiques – se vérifie par ailleurs au-delà de l'espace parlementaire : que l'on pense au rapport De Virville (2004), proposant de mesurer la représentativité à partir d'élections organisées tous les cinq ans dans les branches et les entreprises⁹, à celui du Conseil économique et social (2006) validant cette démarche du vote comme seul moyen de mesure, ou encore au rapport Hadas-Lebel (2006), évoquant divers scénarios, fondés, à divers degrés, sur le vote et l'idée d'instaurer un lien étroit entre les financements publics et les résultats aux élections afin d'inciter à « l'augmentation de l'audience des syndicats »¹⁰.

⁴ Le mimétisme s'observe jusque dans la tenue d'une soirée de réception au ministère du Travail, à laquelle participent toutes les organisations engagées dans la compétition électorale et qui permet d'établir la hiérarchie des différents syndicats.

⁵ Conseil d'État, ass., 5 novembre 2004, « Union nationale des syndicats autonomes », n° 257878.

⁶ 10 % pour les élections dans les entreprises et 8 % pour celles organisées au niveau de la branche.

⁷ Le dernier exemple en date est celui de la réforme des élections régionales (loi du 11 avril 2003). Le législateur entendait ainsi garantir l'existence de majorités stables, par le biais de deux mécanismes : « la combinaison du scrutin majoritaire avec le scrutin proportionnel, d'une part, l'élévation du seuil permettant de se maintenir au second tour (10 % des voix contre 5 % auparavant), d'autre part ». Voir http://www.vie-publique.fr/actualitevp/dossier/scrutin_regionales.htm.

⁸ Voir la proposition de loi tendant à la pérennité et à la transparence du financement de la vie syndicale (Yves Nicolin). Cette incise fait écho à d'autres propositions de loi portées tant par des parlementaires de gauche que par ceux de droite ; cf. *Proposition de loi tendant à instituer un financement public des syndicats* (Jean-Christophe Lagarde), ou encore une proposition d'Henri Emmanuelli en 2001.

⁹ À la différence des deux autres rapports cités, celui rendu par M. De Virville ne s'intéresse pas à la question du financement public des organisations, mais étudie les possibilités de financement, par les partenaires sociaux, de la négociation. En revanche, tout comme le rapport Hadas-Lebel et celui du Conseil économique et social, il apprécie la représentativité à l'aune des résultats électoraux.

¹⁰ Michel De Virville, *Pour un code du travail plus efficace*, rapport au ministre des Affaires sociales et de la Solidarité, janvier 2004 ; Conseil économique et social, *Consolider le dialogue social*, décembre 2006 ; Raphael Hadas-Lebel, *Pour un dialogue social efficace et légitime : représentativité et financement des organisations professionnelles et syndicales*, rapport au Premier ministre, Paris, La Documentation française, 2006, p. 118.

La reproduction de pratiques et de logiques proches de celles observées dans l'espace politique est donc interprétée comme un gage de consolidation et de maturité de la démocratie sociale représentative. Elle accompagne la recherche d'acteurs sociaux « forts » et « responsables », comme l'a rappelé le Président de la République¹¹ : à l'image de celle des représentants du peuple dans le cadre de la démocratie représentative politique, l'institutionnalisation des partenaires sociaux doit être solide¹².

L'isomorphisme a ses contreparties. Comme la démocratie politique représentative, la démocratie sociale peut s'interroger sur la robustesse de ce qui fonde classiquement la représentation : le lien entre représenté et représentant. Mais paradoxalement, elle se voit alors rappeler sa spécificité, la capacité à représenter étant appréciée au seul taux de syndicalisation.

Capacité à représenter et taux de syndicalisation

Le taux de syndicalisation en France est estimé à près de 8 %¹³. Si ce chiffre est parfois discuté, en raison de la difficulté à déterminer avec exactitude les effectifs réels de chaque syndicat, il n'en reste pas moins relativement faible au regard des situations des pays de l'Union européenne. Une étude publiée en 2005 par la Confédération européenne des syndicats rappelait en effet les taux de syndicalisation particulièrement élevés de certains pays comme la Suède (78 %), le Danemark (74 %), ou encore la Belgique (56 %), pays caractérisés, il est vrai, par le « système de Gand », qui confère aux organisations syndicales tout ou partie de la gestion des allocations de chômage et de l'assurance-chômage, et, dans certains cas, par l'existence d'un syndicalisme de services (mutuelles, assistance pour la négociation du contrat de travail et du salaire, aide juridique et conseil, conseils en matière de retraites, ...). La France ferme ce classement, loin derrière la Grande-Bretagne (30 %) ou l'Allemagne (23 %), qui ont pourtant connu une nette érosion de leurs effectifs syndicaux depuis le début des années 1980¹⁴.

Cette focalisation sur la faiblesse de l'engagement des salariés français dans le syndicalisme, qui peut paraître fondée eu égard au classement évoqué, peut néanmoins étonner eu égard au rapprochement opéré avec la démocratie politique. Cette dernière, consacrée comme modèle, ne se préoccupe guère des effectifs partisans et d'un quelconque taux de « partisanisation ». Si l'on devait rapporter le nombre d'adhérents des partis politiques au nombre d'inscrits sur les listes électorales, le résultat obtenu serait inférieur à 2 %¹⁵ (on estime ainsi à 800 000 le nombre de militants politiques, quand celui des syndiqués s'élève à 1 884 000). La représentativité est évaluée et appréciée à la lumière de l'engagement (et donc de l'effectif militant) davantage dans le champ de la démocratie sociale que dans celui de la démocratie politique.

Le nombre d'adhérents ne peut donc résumer la question de la présence syndicale et donc de la légitimité des organisations à intervenir en qualité de représentants. Depuis la fin des années 1990, la stagnation autour de 8 % du taux de syndicalisation n'est pas contradictoire avec le développement de l'implantation syndicale dans les entreprises. Soulignant ce « paradoxe du syndicalisme français », une étude de la DARES montre que « en 2005, 56 % des salariés déclarent qu'un ou plusieurs syndicats sont présents dans leur entreprise ou leur administration, contre 50,3 % en 1996 »¹⁶. Ces données, provenant d'un traitement des enquêtes permanentes sur les conditions de vie des ménages de l'INSEE, signalent la diffusion de la présence syndicale auprès des salariés. Elles concordent avec les informations fournies par l'enquête REPONSE de la DARES : **la présence de représentants du personnel dans les établissements de plus de 50 salariés augmente de façon régulière depuis le début des années 1990** (voir tableau).

Cette relative proximité des syndicats avec les salariés, mesurée notamment par les deux constats précédents, n'est pas factice dans la mesure où l'activité des représentants est importante au sein des entreprises. Le nombre d'accords signés à ce niveau est en effet élevé (24 895 en 2006), et la présence de syndicats peut constituer un levier favorisant la négociation et sa conclusion : il faut,

¹¹ Nicolas Sarkozy, « Pour des syndicats forts », *Le Monde*, 18 avril 2008.

¹² Guy Groux, *La démocratie sociale : entre la loi et le contrat*, Paris, Cevipof, 2002 : <http://elections2002.sciences-po.fr/Enjeux/demosoc.html>

¹³ Thomas Amossé, « Mythes et réalités de la syndicalisation en France », *Premières Synthèses*, 44.2, 2004.

¹⁴ L'Allemagne, de 1980 à 2002, connaît une baisse de 13 points de son taux de syndicalisation tandis que la Grande-Bretagne voit le sien diminuer de plus de 25 points.

¹⁵ Cette estimation est fondée sur les effectifs revendiqués des partis politiques en 2006, le taux de « partisanisation » étant calculé à partir du nombre d'électeurs inscrits en 2007.

¹⁶ Loup Wolff, « Le paradoxe du syndicalisme français : un faible nombre d'adhérents mais des syndicats bien implantés », *Premières Synthèses*, n° 16.1, avril 2008, p. 1.

pour s'en convaincre, rappeler que la propension à signer des organisations syndicales est, en moyenne, de 87 %.

**Présence des représentants du personnel dans les établissements de 50 salariés et plus
(secteur marchand non agricole)**

	Délégués du personnel	Comités d'entreprises	Délégués syndicaux
1992-1993	73 %	76 %	54 %
1998-1999	80,2 %	73,3 %	57,8 %
2004-2005	87 %	81,1 %	62,9 %

Source : REPONSE

Ces quelques éléments permettent de souligner **les capacités de représentation des organisations syndicales, au-delà de l'unique taux de syndicalisation.**

Si l'on veut continuer d'envisager l'amélioration de la démocratie sociale représentative au prisme de son pendant politique, le mouvement ne doit pas se limiter à la simple importation de mécanismes, tels que le financement ou la désignation de représentants par l'élection, mais peut également promouvoir la diffusion de certains principes spécifiques et structurants comme l'universalisme et l'égalité des droits. Si la démocratie implique que la souveraineté doit appartenir à l'ensemble des citoyens, la transposition de cette définition dans le champ social nécessite que **la démocratie sociale intègre l'ensemble de ceux qui sont inscrits dans des relations professionnelles.**

« La nouvelle frontière » de la démocratie sociale : une extension de la citoyenneté sociale ?

Alors qu'être citoyen confère une qualité d'électeur faisant de l'individu un acteur de la vie politique, l'appartenance à la sphère socio-économique ne garantit pas le statut d'acteur de la démocratie sociale, entendu minimalement comme celui de représenté.

Il n'est pas inutile ici de rappeler certaines des règles qui régissent la désignation des représentants des salariés. La mise en place de comités d'entreprise n'est obligatoire que dans les entreprises de plus de 50 salariés ; c'est également dans celles-ci que sont présents, le cas échéant, les délégués syndicaux. Les délégués du personnel ont pour mission de défendre les intérêts individuels des salariés dans les entreprises de plus de 11 salariés. Si ces critères de taille ont permis la mise en place d'institutions représentatives du personnel, ils avalisent également une situation où existent des zones de « non citoyenneté sociale ». En effet, 51 % des salariés travaillent dans des entreprises de moins de 50 salariés, qui représentent plus de 98 % des établissements¹⁷ : ceux-ci ne peuvent prétendre être représentés ou représentants au sein d'un comité d'entreprise. En outre, 24 % des salariés, parce qu'ils se trouvent dans des établissements de moins de 10 salariés (85 % des établissements) ne peuvent pas élire un délégué du personnel. S'ajoute à cela la non application de la loi dans 27 % des établissements, qui n'ont pas pris les dispositions nécessaires à la mise en place de Comité d'hygiène – sécurité et conditions de travail (CHSCT)¹⁸.

Plus généralement, les zones de « non citoyenneté sociale » recourent la carte de la présence et de l'implantation syndicale. En effet, « quel que soit le secteur, les syndicats sont d'autant plus présents que les établissements sont grands »¹⁹. La présence sur le lieu de travail d'un syndicat dans un établissement de moins de 10 salariés n'atteint pas 2 % tandis que celle dans un établissement de plus de 500 salariés est proche de 80 %.

Le défi majeur de la démocratie sociale est sans doute celui d'une universalisation des droits des salariés afin que tous, sur le modèle du citoyen de la démocratie politique représentative, puissent bénéficier de la possibilité de se faire représenter ou d'être représentant.

Le cas suédois²⁰ offre, en la matière, une piste d'évolution pour le moins simple et pratique. Le tissu productif partage certains traits avec son homologue français : 94 % des entreprises ont moins de dix employés et 40 % des employés du secteur privé travaillent dans une entreprise de moins de 50 salariés, seuil à partir duquel, comme en France, doivent être institués des comités de santé et de

¹⁷ Voir *Clefs PME-TPE 2006*, données 2005.

¹⁸ Voir Thomas Coutrot, « Où sont les CHSCT ? », *Premières Synthèses*, 16-2, 2001.

¹⁹ Loup Wolff, *op. cit.*

²⁰ Les éléments qui suivent sont extraits de David Walters, *Working Safely in Small Enterprises in Europe. Towards a Sustainable System for Worker Participation and Representation*, Bruxelles, ETUC, 2002, p. 109-132.

sécurité. À la différence de la France, la Suède a mis en place, en 1974, un système permettant aux organisations syndicales de désigner **des représentants régionaux en charge de veiller au respect des normes de santé et de sécurité au travail**. Ces postes sont financés, d'une part, par une contribution patronale que redistribue l'État, d'autre part, par les propres ressources des organisations syndicales. Ces fonds assurent notamment une formation adéquate à ces représentants itinérants : sensibilisation aux effets du bruit, à l'ergonomie, aux risques chimiques et électriques, etc. Leurs tâches consistent principalement à inspecter les petites entreprises, à demander les changements qu'ils jugent nécessaires en matière de sécurité et de conditions de travail et à promouvoir la mise en place de représentants « Santé et sécurité » issus de l'entreprise. On peut ajouter que la présence de ces représentants extérieurs est acceptée par l'ensemble des parties concernées, et notamment par les employeurs, en raison d'un dialogue nourri et constant entre partenaires sociaux au niveau régional et national²¹.

L'existence de ce type d'acteurs dans le monde des relations professionnelles pourrait permettre, en France, de **réduire l'avantage différentiel dont jouissent les entreprises qui ne sont pas contraintes de mettre en place un CHSCT ou celles qui, pourtant légalement tenues de le faire, ne se conforment pas aux règles en vigueur**. Un rapport du Conseil économique et social²² constatait, il y a quelques années, que les accidents du travail étaient plus nombreux dans les PME, celles-là mêmes qui sont les moins couvertes par des institutions représentatives du personnel.

L'ouverture de la représentation des salariés aux entreprises de petite taille, sur un point crucial, celui de la santé et de la sécurité, consacrerait une **extension de la démocratie sociale. Elle offrirait également aux employeurs les conditions d'une égalisation de la concurrence**. La frontière au sein de la démocratie sociale ainsi redessinée constituerait un point d'arrivée possible des rapprochements entre démocraties politique et sociale. C'est dans cette direction que le groupe de travail paritaire qui devrait être mis en place en septembre 2008 pourra travailler, afin, comme l'indique la « position commune », « d'élargir le plus possible le nombre de salariés bénéficiant d'une représentation collective ».

*

* *

De récentes prises de position ou initiatives ont conforté le mouvement de rapprochement de la sphère de la représentation politique et de celle de la représentation sociale. Pour autant, si les outils et les instruments de la démocratie politique représentative peuvent contribuer à la démocratisation de la démocratie sociale, ce processus ne sera achevé que lorsque sera atteinte **une forme d'universalisation de la citoyenneté sociale**. En outre, l'existence – légale – d'établissements n'étant pas tenus d'organiser des élections professionnelles souligne le fait que le vote et l'élection ne peuvent être les seuls dispositifs envisagés pour faire reculer la « non citoyenneté sociale ». D'autres voies doivent dès lors être explorées afin que le dialogue social constitue une possibilité, voire une opportunité, pour l'ensemble des acteurs socio-économiques.

> Jérôme Tournadre-Plançq et Benoît Verrier,
Département Institutions et Société

²¹ *Ibid.* p. 120.

²² Conseil économique et social (rapport de Gérard Filoche), « Vingt ans de CHSCT », Paris, *Journal Officiel de la République française*, coll. « Avis et Rapports du Conseil économique et social », 2001.

International

> **NORMES SANITAIRES ET « CONFLITS DE PRÉFÉRENCE » : L'OMC AU MILIEU DU GUÉ**

L'organe de règlement des différends (ORD) de l'OMC a condamné en mars dernier le maintien, par le Canada et les États-Unis, de mesures de rétorsion à l'encontre de certains produits européens. Ces mesures avaient été instaurées conformément aux conclusions de l'ORD de 1998. Celles-ci condamnaient l'interdiction (pourtant non discriminatoire) par l'Union européenne (UE) d'importations de viandes traitées aux hormones, en raison des risques pour la santé humaine. L'ORD avait, à l'époque, considéré que cette interdiction contrevenait à la réglementation de l'OMC sur les mesures sanitaires et phytosanitaires car l'évaluation scientifique des risques manquait de précision. L'UE a, depuis, apporté la preuve des risques et demandé, en conséquence, un nouvel arbitrage à l'ORD. Or, si ce dernier a bien condamné le maintien des sanctions unilatérales américaines et canadiennes, ce n'est pas parce qu'il reconnaît la légitimité de la *préférence* européenne pour davantage de *précaution* sanitaire, mais parce que les États-Unis et le Canada n'ont pas respecté la procédure consistant à saisir l'ORD avant d'appliquer des mesures de rétorsion. **Cet arbitrage est révélateur de la multiplication des « conflits de préférences » (collectives) dans le commerce international et de leur cristallisation au sein de l'ORD, seule organisation internationale à disposer d'un pouvoir de sanction.** Il n'est cependant pas certain que l'ORD sache quel (juste) usage faire de cette prérogative. L'institution a en effet déclaré dans cette affaire « ne pas disposer du pouvoir juridictionnel » pour statuer sur la conformité au règlement OMC de l'interdiction européenne des importations de viandes traitées aux hormones.

http://ec.europa.eu/trade/issues/respectrules/dispute/pr310308_fr.htm

> C. M.

> **LES SENIORS AMÉRICAINS SÉDUITS PAR LA TÉLÉSANTÉ : UN MOYEN DE FAIRE FACE AUX DÉFIS DU VIEILLISSEMENT ?**

Selon deux études menées par le Center for Aging Services Technologies et l'American Association of Retired Persons – associations américaines de développement de services pour les seniors –, **l'intérêt croissant des pouvoirs publics pour les politiques de télésanté se rapproche des préoccupations des seniors américains.** Près de neuf personnes de plus de 65 ans interrogées sur dix désirent vieillir à leur domicile et une majorité d'entre elles se disent prêtes à s'initier et à utiliser les nouvelles technologies pour éviter la maison de retraite. Les progrès dans ce domaine sont importants : système d'alerte de la famille ou du médecin en cas de chute grâce à un détecteur de mouvement, surveillance à distance de la pression sanguine et du rythme cardiaque grâce à un moniteur sans fil ou encore dispositif d'aide à la médication à domicile, etc. Bien qu'ils n'aient souvent pas connaissance de l'ensemble des téléservices offerts, **les familles et leurs aînés se disent rassurés par ces nouveaux dispositifs qui permettent un maintien à domicile en sécurité.** Les études révèlent cependant **un obstacle de taille : le coût de l'installation et du maintien de ces services.** Plus de 75 % des seniors déclarent ne pas vouloir dépenser plus de 50 dollars par mois. Les études préconisent de développer des guides d'information sur les services existants pour les différentes phases du vieillissement et de dépendance afin de susciter la demande et de réfléchir à des modalités d'une meilleure prise en charge financière de ces dispositifs. Elles rappellent néanmoins qu'au-delà d'un certain stade de perte d'autonomie, les nouvelles technologies ne pourront combler l'attention personnelle et médicale dont les personnes ont besoin.

[http://www.aarp.org/research/press-](http://www.aarp.org/research/press-center/presscurrentnews/older_people_want_to_use_technology_to_help_them_r.html)

[center/presscurrentnews/older_people_want_to_use_technology_to_help_them_r.html](http://www.aarp.org/research/press-center/presscurrentnews/older_people_want_to_use_technology_to_help_them_r.html)

http://assets.aarp.org/rgcenter/il/healthy_home.pdf

> L. D.

> **ÉTATS-UNIS : LA TÉLÉSANTÉ PERMETTRAIT DE RÉALISER D'IMPORTANTES ÉCONOMIES**

Les dépenses de santé représentent une part importante de la richesse nationale aux États-Unis (environ 15 %), qui devrait s'accroître fortement au cours des prochaines années (pour atteindre 20 % du PIB en 2013). Face à cette situation, le système de santé américain envisage de mettre en place des dispositifs alternatifs de traitement, permettant de réduire les coûts tout en maintenant la qualité des soins. Une des

pistes consisterait à exploiter les possibilités offertes par la **télésanté**, laquelle allie techniques médicales et nouvelles technologies de la communication. Le cabinet de conseil Deloitte vient de publier une étude sur une technologie de télésanté appelée « Connected Care ». Elle consiste en une connexion électronique entre le patient, qui reste chez lui, et son médecin. Les informations médicales du patient (la température, l'électrocardiogramme, le taux de glucose, etc.) sont recueillies par un système de *monitoring* sans fil et transmises au praticien *via* Internet. Celui-ci est ainsi en mesure de vérifier la médication et de suivre l'état de santé du malade. Destinée essentiellement au suivi post-hospitalier et aux personnes atteintes de maladies chroniques, **cette technologie pourrait permettre au système de santé américain de réaliser, selon le cabinet Deloitte, une économie de 400 milliards de dollars par an** (en raison notamment du nombre de personnes souffrant de maladies chroniques, estimé à environ 100 millions).

http://public.deloitte.com/media/0285/us_chs_ConnectedCare_0308.pdf

> *S. D.*

Union européenne

> LE PORT DE GÖTEBORG SE PLACE EN BONNE POSITION ENVIRONNEMENTALE EN INVESTISSANT DANS LE TRANSPORT FERROVIAIRE

Selon une étude récente, le port de Göteborg, en privilégiant le transport de marchandises par voie ferroviaire sur le transport par voie routière, a réduit de 42 000 tonnes ses émissions de dioxyde de carbone sur l'ensemble de l'année 2007. **Cette masse équivaut aux émissions de dioxyde de carbone libérées par 200 000 trajets aériens entre Stockholm et Göteborg ou encore aux émissions de 14 000 voitures en Suède pendant un an.** La ville de Göteborg investit fortement pour continuer à augmenter le trafic de marchandises par voie ferroviaire en provenance et à destination de son port. En partenariat avec l'Agence nationale suédoise ferroviaire Banverket, des compagnies de transport maritime et les agences d'importation et d'exportation suédoises, le port a mis en place un système de trajets ferroviaires pendulaires développés. Aujourd'hui, il existe 22 trajets quotidiens de ce type, vers 21 villes suédoises depuis le port, contre un seul il y a dix ans. Selon E. Nilsson, le responsable du centre ferroviaire du port de Göteborg, cette tendance à privilégier le réseau ferroviaire est adoptée par un grand nombre de compagnies de transport maritime et ce fort développement du trafic ferroviaire devrait se poursuivre de façon accélérée. **Il équivaudra bientôt à 40 % du total des containers transitant par le port de Göteborg, ce qui représente un pourcentage unique au monde.**

<http://www.naturvardsverket.se/en/In-English/Menu/>

> *C. R.*

Rédacteurs des brèves : Laetitia Delannoy (DQS), Stéphane Donné (DQS), Céline Mareuge (DAEF), Christine Raynard (DRTDD)

Directeur de la publication :
René Sève, directeur général

Directrice éditoriale de *La Note de veille* :
Nathalie Bassaler, chef du Service Veille,
Prospective, International

Responsable de l'animation de la cellule de
veille : Jérôme Tournadre-Plançq, chargé
de mission au Département Institutions
et Société

Pour consulter les archives
de *La Note de veille*
en version électronique :

[http://www.strategie.gouv.fr/
rubrique.php?id_rubrique=12](http://www.strategie.gouv.fr/rubrique.php?id_rubrique=12)

Centre d'analyse stratégique
18, rue de Martignac
75700 Paris cedex 07
Téléphone 01 42 75 61 00
Site Internet :
www.strategie.gouv.fr

