

Les relations professionnelles, un objet statistique

Dans les comparaisons internationales des systèmes de relations professionnelles, il n'est pas aisé de classer simplement la France. La considérer comme un pays au régime étatiste imperturbable est une solution de facilité, fréquemment utilisée, mais qui rend mal compte d'une décentralisation souterraine des relations du travail.

A l'approche spéculative de la question, une description et une analyse systématiques du terrain factuel sont préférables. En même temps que l'internationalisation des relations professionnelles est un fil directeur des recherches menées à l'IRES, le besoin de leur meilleure connaissance descriptive dans le cas français se fait sentir avec force. La connaissance statistique de ce champ reste aujourd'hui un chantier, qui met à l'épreuve les capacités d'information aussi bien des administrations concernées que des acteurs sociaux eux-mêmes. C'est un enjeu dont le traitement conditionne la possibilité d'insérer le système français de relations professionnelles dans des comparaisons internationales valides.

Toute bonne statistique commence par l'établissement de grilles de collecte de l'information et de procédures de classement des unités élémentaires. Les deux études dont rendent compte Christian Dufour et Adelheid Hege, l'une sur la représentation dans les entreprises, l'autre sur la féminisation des élections et conseils prud'hommaux, participent à cet égard du bon respect des règles de l'art. La première débouche en particulier sur une typologie intéressante des établissements participant à l'enquête REPONSE du ministère du travail, sous l'angle de leur dotation en institutions de représentation des salariés.

Une typologie, aussi pertinente soit-elle, n'épuise pas la compréhension de la réalité et encore moins le sens que lui donnent les acteurs. Elle sert à orienter le regard vers des pratiques, qui sont à expliciter par l'enquête de terrain. Celle-ci rend compte du rapport variable qu'entretiennent les acteurs, jusqu'aux individus, avec les règles institutionnelles qui contraignent leur liberté de choix. Cette liberté, cependant, est loin d'être nulle et il vaut la peine de rendre compte des comportements différenciés adoptés par les acteurs concernés.

Jacky Fayolle

La représentation dans les entreprises (post-enquête réponse)

L'enquête Réponse menée en 1998 par la DARES dans les établissements de plus de 20 salariés livre des données importantes sur les relations sociales en entreprise. Dans une étude à la fois quantitative et qualitative on a cherché à approcher les conditions d'exercice de la représentation des salariés. Sur le fond, on s'interroge sur la relation entre la présence des institutions de représentation et la dynamique des relations professionnelles.

1 - De la rigueur des données statistiques...

Les informations fournies dans les questionnaires soulignent la logique de l'implantation des institutions de représentation des salariés (IRP). La taille, l'ancienneté et la branche font beaucoup à l'affaire. Plus les sites enquêtés comportent un nombre élevé de salariés, plus ces sites sont anciens, plus ils relèvent de secteurs « canoniques », plus les IRP sont présentes. L'appartenance des sites à des groupes (soit comme entreprises soit comme établissements) facilite leur intégration à la règle. La gradation dans l'implantation des IRP confirme la rigueur de leur ordre d'apparition : les seuils légaux ne sont pas respectés en tant que tels (les DP à partir de..., les CE à partir de ..) mais ils jalonnent une progression régulière dans l'accomplissement de l'ensemble des obligations. Les histoires individuelles des sites nuancent cette progression sans la bouleverser.

On illustre cette gradation par la construction de six « classes » où se répartissent les sites de l'enquête sur les critères suivants. Dans la classe A on range les sites qui disposent d'un DS sur le site lui-même, cette présence étant souvent reconnue comme un critère qualitatif spécifique. Dans la classe B1 sont rangés les sites qui disposent des IRP électives correspondant à leur taille et éventuellement d'un DS hors du site mais dans l'entreprise. Dans la classe B2 se trouvent les établissements qui ne disposent pas de l'ensemble des IRP susceptibles d'être présentes suivant leur taille. La classe C regroupe les établissements qui ne connaissent pas d'IRP élues sur le site mais disposent de DS. La classe D rassemble les sites qui ne disposent pas d'instances locales mais qui sont rattachés à des ensembles qui en connaissent et incluent le site (CCE, DS dans l'entreprise mais pas sur le site). Enfin la classe E regroupe les sites qui n'ont pas d'IRP du tout.

	% des salariés	% des sites	Taille moyenne
Classe A	61 %	34,4 %	144
Classe B1	21 %	33 %	51
Classe B2	3,5 %	4,4 %	63,5
Classe C	2,7 %	2,9 %	85,6
Classe D	5,5 %	2,8 %	81,2
Classe E	9 %	19,6 %	37,2

La grande majorité des salariés (83 %) de ces sites connaissent des IRP, plus ou moins complètement installées. Les cas d'absence totale sont finalement rares et concernent les établissements de taille réduite. Les cas d'absence partielle relèvent de situations disparates et minoritaires en salariés (11,7 %).

2 - ...à l'inégalité de performance des IRP

Cette rigueur de l'implantation institutionnelle a-t-elle des conséquences sur les relations sociales ? Une trentaine d'enquêtes qualitatives ont été effectuées dans des établissements pour tester la relation entre leurs caractéristiques institutionnelles et les pratiques sociales qui les accompagnent. Effectuées en 2002 et 2003, ces enquêtes suivent dans la plupart des cas une intense phase de transformation liée à la réduction du temps de travail. Elles couvrent aussi une période de dégradation progressivement accentuée de la conjoncture économique.

Deux points essentiels parmi d'autres peuvent être tirés de cette phase qualitative :

- Il n'est pas possible de poser une égalité entre présence des IRP et effectivité de leurs rôles. La présence des IRP assure une légalisation de la situation sociale, sans association avec un modèle commun de relations sociales et recouvrant des stratégies contradictoires en la matière. L'autonomie de gestion sociale des employeurs s'accommode – voire est servie par – des implantations institutionnelles qui ne disposent pas nécessairement de réelles capacités de réaction. Les traditions locales semblent explicatives des différences entre les sites en la matière.

- Trois profils de délégués salariés émergent des situations institutionnelles. D'un côté, des délégués assurent une liaison forte entre les différentes IRP et les structures syndicales externes ; ils tentent d'intégrer leur activité et leur site dans une perspective d'action sociale plus générale, même lorsqu'ils rencontrent peu de succès. Ce profil semble connaître des difficultés sérieuses de pérennisation.

A l'autre extrémité du spectre, des délégués dotés d'une forte indépendance personnelle, portés par une dynamique d'investissement individuel dans des fonctions sécurisées par leur institutionnalisation, adoptent une attitude utilitariste vis à vis des IRP, y compris la fonction de DS ; ils ne favorisent pas leur insertion dans un courant collectif mais savent négocier leur relations avec les structures syndicales qu'ils représentent. Ce profil inclut des délégués anciens qui se sont autonomisés et des délégués nouveaux qui occupent des fonctions laissées vacantes par des prédécesseurs disposant du premier profil.

Au centre se trouvent des délégués – souvent non syndiqués ou récemment syndiqués – qui prétendent avant tout assumer une représentation localisée, mais qui tentent de disposer de références externes pour consolider cette action locale. Ils se gardent de l'engagement sous une étiquette et se tiennent à distance de la syndicalisation.

L'équipement institutionnel ne peut être confondu avec un indicateur de qualité des relations sociales. Absence ou présence des IRP ne permettent ni de caractériser les stratégies sociales des employeurs ni d'identifier les profils des délégués. En fin d'enquête, plusieurs entreprises « non-équipées » ont été visitées qui confirment que les pratiques de dialogue et d'échange social qui s'y déroulent ne se mesurent pas non plus à l'aune de l'absence de structures formelles.

Le renouvellement des générations de délégués – concomitante d'un changement de paradigme des conditions d'accès (à) et d'exercice (de) la représentation collective et de stratégies de gestion des ressources humaines par les directions – semble être aussi crucial que l'accomplissement formel des prescriptions institutionnelles pour apprécier la réalité des échanges sociaux collectifs dans les entreprises.

La place des femmes dans les prud'hommes

A la demande du Service des droits des femmes et de l'égalité du ministère du Travail, nous avons cherché à mesurer d'un point de vue statistique et à analyser d'un point de vue qualitatif la représentation des femmes dans les conseils de prud'hommes à l'issue des élections de décembre 2002 : quelle répartition des sièges par genre, quelle évolution depuis le scrutin de 1997, mais aussi quels obstacles à une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans la juridiction prud'homale au sens de la loi sur l'égalité professionnelle du 9 mai 2001 ?

Le traitement des données disponibles par genre et des interviews avec des représentants des organisations syndicales et patronales ainsi qu'avec des conseillères des deux collèges (salariés et employeurs) et des greffiers(ères) ont été combinés.

Les conseillères plus nombreuses et toujours minoritaires

La statistique révèle une progression sensible des femmes chez les salariés comme chez les employeurs, sans mettre fin à la sous-représentation des femmes par rapport à leur poids dans le corps électoral. Quelles soient électrices, candidates ou élues, les femmes salariées se trouvent plus fréquemment dans les sections activités diverses et commerce et plus rarement dans l'industrie et dans l'encadrement. Mais ces sections les plus féminisées du point de vue de l'électorat détiennent proportionnellement moins de sièges d'élus, ce qui amoindrit les perspectives d'élection des femmes.

Dans le collège salariés, la proportion des femmes parmi les candidats (35 %) est inférieure à leur poids dans le corps électoral (44 %) et les femmes se trouvent plus rarement placées en position éligible sur les listes de candidatures. Les stratégies de féminisation des organisations syndicales sont convergentes au vu des statistiques :

- en moyenne nationale, les organisations affichent des taux de féminisation similaires (candidats et élus) ;

- les arbitrages locaux (départements, conseils, sections) sont très variables, avec, pour chaque organisation, des écarts sensibles par rapport à sa moyenne confédérale.

Les stratégies des acteurs : féminisation ou représentativité ?

Les stratégies localement contrastées des acteurs en matière de féminisation – stratégies offensives ici, inertie voire recul de la féminisation là – aboutissent au résultat d'une coloration masculine atténuée mais toujours prédominante de la juridiction prud'homale. Les entretiens avec les responsables des structures syndicales départementales situent les arbitrages en matière de « parité » à

Répartition des mandats de conseillers prud'hommes entre les salariés hommes et les femmes, par section, 1997 et 2002, collège salarié

	Industrie	Commerce	Activités diverses	Encadrement	Agriculture	Total sièges
1997						
Total sièges	1916	1923	1282	1432	698	7521
Elus	240	471	560	198	154	1623
% femmes	12,5	24,5		13,8	22,1	22,4
2002						
Total sièges	1764	1986	1430	1496	629	7305
Elus	316	628	667	341	193	2145
% femmes	17,9	31,6	46,6	22,8	30,7	29,4
2002/1997	+43,2 %	+29 %	+6,6 %	+65,2 %	+38,9 %	+31,3 %

l'intersection de trois enjeux : réponse au débat sociétal sur l'inégalité hommes-femmes ; préservation/conquête de la représentativité ; renouvellement du vivier militant. Le débat sociétal est globalement favorable à une participation accrue des femmes aux responsabilités représentatives, qui tend à dénier sa légitimité « naturelle » au monopole représentatif masculin. L'enjeu de vérification de la représentativité des organisations syndicales est moins favorable à la féminisation : dans la concurrence intersyndicale, la balance tend à pencher en faveur de militants – masculins – connus et reconnus, souvent issus de grandes entreprises. Les dynamiques de renouvellement des forces militantes constituent une possibilité de participation féminine accrue, mais sont elles-mêmes contrariées par la faible implantation syndicale dans les (petites) entreprises (féminisées) du secteur privé.

Dans l'organigramme militant des syndicats, les conseillers prud'hommes occupent une place à part. Les confédérations leur associent des qualités et motivations individuelles plus que collectives et leur confient rarement des responsabilités importantes dans les structures syndicales. On fait l'hypothèse que ce statut individualisé permet plus facilement aux femmes de s'imposer alors que des mandats centraux dans la construction de la représentation syndicale (délégués centraux d'entreprise, secrétaires d'UD ...) opposent des obstacles plus lourds à la féminisation.

Les conseillères, militantes syndicales : une certaine distance

L'enquête auprès des élues contredit l'hypothèse de discrimination dans l'exercice du mandat prud'homal. L'équivalence des juges est

pleinement reconnue dans un environnement juridictionnel qui tend à la féminisation (greffe, avocates). Les barrières se situent en amont : accès à la candidature pour les salariées, aux responsabilités managériales féminines du côté des employeurs. Le manque de disponibilité des femmes ayant des responsabilités familiales est mis en avant dans les deux camps, et aboutit à des profils sociologiques différenciés des conseillers hommes et femmes (tranches d'âge, état civil).

Les relations des conseillères salariées avec les structures syndicales externes à l'entreprise se caractérisent souvent par une distance certaine. Sur fond d'engagement confirmé, on peut noter deux types de « ruptures ». Des militantes de longue date, confrontées aux difficultés de pérennisation de la dynamique syndicale dans l'entreprise, prennent, via le mandat prud'homal, du recul à l'égard d'une histoire collective locale qui tend à s'essouffler. L'investissement dans un terrain à haute valeur civique et sociale équivaut à une sorte de réorientation militante. Des militantes novices, sollicitées par les organisations syndicales pour avoir joué un rôle moteur dans la syndicalisation récente de leur entreprise, restent réservées à l'égard d'une identité collective « exogène » à leur légitimité locale. Leur engagement militant est centré sur l'établissement et elles font des organisations syndicales un usage sélectif sinon utilitaire.

En creux, l'enquête sur la représentation des femmes aux prud'hommes pose la question de la reproduction des équipes militantes. Les conseillères salariées signalent tout à la fois l'existence d'un gisement représentatif encore sous-utilisé et la fracture qui s'installe dans le modèle représentatif ancien.

Christian Dufour, Adelheid Hege

IRES

Biblio

Chronique Internationale de l'IRES n° 89 – juillet 2004

Pologne

La recomposition des pratiques autour du temps de travail
Stéphane Portet

Autriche

Elections aux chambres du travail et enjeux syndicaux
Christian Dufour

Pays-Bas

Des rapports pas si faciles entre conseils d'entreprise et syndicats
Marie Wierink

Italie

Le conflit Fiat Melfi : le retour des métallos
Udo Rehfeldt

Union européenne

Politiques économiques et politiques d'emploi : Reports, reports, reports
Jacky Fayolle

La Revue de l'IRES n° 44 – 2004/1

Gestion des temps et régulations sociales : quelles incidences de la loi Aubry II sur l'organisation des entreprises et les conditions de travail des salariés ?

P. Charpentier, H. Huyghues Despointes, M. Lallement, F. Lefresne, J. Loos-Baroin, N. Turpin-Hyard

Les élus de comité d'entreprise : de l'institutionnalisation à la professionnalisation ?

Cécile Guillaume, Brigitte Mouret

Retraites : les scénarios de la réforme. *Samia Benallah, Pierre Concialdi, Michel Husson, Antoine Math*

Dossier : Activité et action dans le travail

Introduction. Le travail comme activité et comme action. Quelques perspectives sociologiques récentes

Pascal Ughetto

Penser le bénévolat comme travail pour repenser la sociologie du travail

Maud Simonet-Cusset

Retour sur la sociologie du travail : un impensé technique ?

Alexandra Bidet

Repenser la technique en sociologie du travail : ancien paradigme, nouvelles perspectives

Christèle Asségon

La rationalisation vue de l'activité de travail. Une diversification du traitement sociologique de l'autonomie et de la contrainte

Pascal Ughetto

IRES. Séminaire Restructurations. Communication de Marie Raveyre « Grandes entreprises, restructurations et territoires : des missions de reconversion aux politiques appui au développement local ». (Noisy le Grand, 1er avril 2004)

Istituto per il Lavoro. Conférence internationale « New Forms of Work Organisation and Industrial Relations - Where Does Italy Stand ? ». Intervention de Udo Rehfeldt sur les restructurations en France. (Rome, 1-3 avril 2004).

DARES. Colloque « La réduction du temps de travail : le temps de la mise en oeuvre ». Communication de Florence Lefresne « Les manifestations et les modalités de l'intensification du travail : observations à partir de quelques entreprises signataires d'accords Aubry II ». (Paris, 6 avril 2004)

SMSTO (Société de médecine et de santé au travail de l'Ouest). Journées de printemps « Travailler après 50 ans ». Communications d'Annie Jolivet « La discrimination sur l'âge dans les entreprises », et « Proposition de code de conduite européen » (La Rochelle, 8-9 avril 2004)

ENA. Séminaire. Intervention de Christian Dufour sur « Les institutions de représentation, la négociation et le dialogue social dans les entreprises ». (Strasbourg, 16 avril 2004)

Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. Participation de Jacky Fayolle en tant que membre du Conseil scientifique au premier module de la XXV^e session nationale sur le thème « Qualité du travail et de l'emploi : un atout pour la performance économique et sociale ? ». (Marcy l'Etoile, 19-23 Avril 2004).

Confrontations Europe. Séminaire « Marché européen du travail ». Communication de Carole Tuchszirer « Les réformes du marché du travail en Espagne ». (Montreuil, 21 avril 2004)

CFDT, CFTC, CGT, FO, UNSA. Séminaire « pour l'égalité, contre les discriminations » à l'initiative de la CES. Intervention d'Antoine Math sur « les politiques européennes en matière d'immigration, d'intégration et de lutte contre les discriminations » et synthèse des travaux. (Paris, 27 et 28 avril 2004)

MFP (Mutualité Fonction Publique). Réunion nationale « Réforme de l'assurance maladie ». Intervention de Pierre Volovitch « Quel débat public sur l'assurance maladie ? Quel contenu à la 'démocratie sanitaire' ? » (Paris, 30 avril 2004)

Exnota. Rencontres du consortium de recherche Exnota. Présentation d'Antoine Math « Comparing mechanisms and tools of measurement of non take-up phenomena ». (Budapest, 30 avril-1er mai 2004)

Association Club Mohamed Ali de la Culture Ouvrière. Séminaire « La négociation collective en Tunisie ». Intervention de Udo Rehfeldt sur la négociation collective en France. (Tunis, 30 avril - 1^{er} mai 2004).

Capitalisme(s) et Démocratie(s) et OFCE. Séminaire « Mutation de l'Etat dans la société post-industrielle ». Communication de Pascal Ughetto sur « La dépense et la valeur : l'esprit économique de l'Etat, enjeu politique. Le cas des musées ». (Paris, 4 mai 2004)

Réseau « Emploi, Chômage et Protection sociale : cohésion sociale au défi de la mondialisation et des NTIC Europe-Chine ». Colloque « Regards croisés sur la mondialisation en Europe et en Chine ». Communication de Jacky Fayolle « Migrations anciennes et nouvelles. Les politiques et les acteurs européens à l'épreuve ». (Bruxelles, 5-7 mai 2004).

CESTP-ARACT et ANDCP Picardie. Semaine de la qualité de vie au travail. Colloque « Quand le choc démographique transforme le management des hommes et des femmes ». Annie Jolivet, discutante de l'atelier « Maintenir les compétences et la motivation des salariés de plus de 50 ans ». (Amiens, 6 mai 2004)

FGR-FP (Fédération Générale des retraités – Fonction publique). Congrès national. Intervention de Pierre Volovitch sur « La réforme de l'assurance maladie ». (Ajaccio, 11 mai 2004)

SNES. Séminaire pour des responsables nationaux. Intervention de Christian Dufour et Adelheid Hege sur « Les évolutions de la représentation des salariés en France et à l'étranger ». (Paris, 12 mai 2004)

Organisation Internationale du Travail. Conférence tripartite « Développement du partenariat social en Ukraine ». Mission d'expertise et

intervention de Udo Rehfeldt sur « Les déterminants de la représentativité des organisations syndicales et patronales : revue des pratiques internationales ». (Kiev, 12-13 mai 2004).

ISSTO-FO, Faculté de droit de Nantes. Session « Démocratie participative contre démocratie de délégation ». Intervention d'Adelheid Hege : « Les salariés et leurs représentants, comparaison France-Allemagne ». (Nantes, 13 mai 2004)

Présidence irlandaise de l'Union européenne. Conférence « Families, Change and Social Policy in Europe ». Intervention et modération d'Antoine Math d'une séance sur « Modernising Social Protection in Light of Family Change ». (Dublin, 13-14 mai 2004)

Confrontations. Groupe de travail sur le marché européen du travail, intervention de Jacky Fayolle « Migrations anciennes et nouvelles. Les politiques et les acteurs européens à l'épreuve ». (Paris, 14 mai 2004).

Ligue des droits de l'homme. Comité central. Intervention de Pierre Volovitch sur « La réforme de l'assurance maladie ». (Paris, 15 mai 2004)

Observatoire des Retraites. Séminaire. Communication d'Annie Jolivet « La discrimination à l'égard des seniors ». (Paris, 17 mai 2004)

FIAB, centre de recherche auprès de l'université de Bochum. Séminaire interne. Communication de Christian Dufour sur « La place des syndicats dans les négociations d'entreprise ». (Recklinghausen, 19 mai 2004)

CREDOC-GERME Université Paris VII. Séminaire « Les enjeux économiques et sociaux de la nouvelle économie ». Communication de Pascal Ughetto sur « Les démarches compétence et l'énigme de la contribution du travail à la performance ». (Paris, 25 mai 2004)

Conseil d'Analyse Economique. Participation de Jacky Fayolle à la séance plénière « Coordination des politiques structurelles en Europe » et « fiscalité environnementale », en présence du premier ministre. (Paris, 27 mai 2004).

Institut d'Histoire du Temps Présent, Université Paris I, BDIC. Séminaire « Les syndicats de l'automobile face à la crise ». Intervention de Udo Rehfeldt sur la formation de coordinations syndicales européennes dans certains groupes automobiles (Paris, 3 juin 2004).

Forum Social Européen – Lasaire. Réunion publique. Intervention de Pierre Volovitch sur « La réforme de l'assurance maladie ». (Lyon, 3 juin 2004)

Hopipharm – Pharmaciens des hôpitaux publics. Congrès national. Intervention de Pierre Volovitch sur « La réforme de l'assurance maladie ». (Dijon, 3 juin 2004)

GPA-ÖGB (syndicat des employés du secteur privé), Autriche. Voyage d'étude sur le syndicalisme français. Intervention d'Adelheid Hege « Les institutions et les pratiques de la représentation des salariés en France ». (Paris, 7 juin 2004).

Hans Böckler Stiftung. Séminaire « The future of Social State. Changes in the Structure of the working population and old-age provisions ». Intervention d'Antoine Math et Christian Dufour. « Pension Reforms in France and perspective ». (Cologne, 7-8 juin 2004)

MGEN. Réunion département de la MGEN. Intervention de Pierre Volovitch sur « La réforme de l'assurance maladie ». (Nîmes, 9 juin 2004)

CGT. Colloque. Intervention de Christian Dufour sur le thème « Migrations et identités syndicales ». (Lille, 11 juin 2004)

DREES (MIRE) et DPM, Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale. Colloque « Les circulations migratoires, nouveaux courants, nouveaux enjeux ? ». Communication de Jacky Fayolle « Questions posées par les nouvelles circulations migratoires aux chercheurs et aux acteurs ». (Paris, 14 juin 2004)

CGT. Formation des responsables syndicaux « Flux migratoires, libre circulation, droit des personnes ». Intervention d'Antoine Math sur « Quelle politique migratoire pour l'Europe ? ». (Courcelle-sur-Yvette, 22 juin 2004)

Conseil d'Analyse Economique. Participation de Jacky Fayolle à la séance plénière comme discutant du rapport « Désindustrialisation et délocalisations ». (Paris, 24 juin 2004).

IED-GREQAM-LEST. Quatrième Journées de la Proximité : Proximité, réseaux et coordinations » Communication de Marie Raveyre « Entreprises, réseaux et territoires, pour une analyse des réseaux interorganisationnels ». (Marseille, 25 juin 2004)

La Lettre de l'IRES - Publication trimestrielle
16, bd du Mont d'Est 93192 NOISY-LE-GRAND CEDEX
Directeur de la publication : Jean-Pierre Moussy
Responsable : Maurice Braud
Réalisation : Monique Jacquin
Louyot S.A. - Paris
Dépôt légal : 3ème trimestre 2004 - ISSN n°1145-1394

L'IRES soutient l'effort de recherche propre à chaque organisation syndicale. en finançant des programmes établis par chacune d'elles. Ces travaux sont menés sous leur responsabilité, mais les résultats de ces recherches sont mis à la disposition de l'ensemble du mouvement syndical. Dans cette rubrique, nous vous présentons les travaux remis à l'IRES dans le cadre de ces conventions de recherche au cours des derniers mois. Pour les obtenir, s'adresser auprès de l'organisation concernée (voir les adresses en page 6).



Guide du Salarié 2004 : Tout sur les Restructurations & connaissez vos Droits

Service Juridique CGT-Force Ouvrière

Au quotidien, le salarié est confronté à des événements et doit ainsi (re)conquérir ses droits et l'actualité est là pour apporter la charge de la preuve que tout peut être remis en cause. En 2004, sur les retraites, la protection sociale, la négociation collective, le droit syndical, fort légitimement les actifs, salariés et chômeurs sont fortement demandeurs de repères compte tenu des évolutions opérées sur le champ juridique et notamment au niveau social.

La discipline juridique qui constitue un outil indispensable et fondamental dans l'appréciation des droits et des obligations, reste trop souvent difficile à apprécier pour l'ensemble des salariés comme le montre un simple regard porté sur ce Code du Travail.

L'ouvrage s'attache à donner les moyens à chacun de mieux appréhender tant les problèmes posés que les enjeux en présence.

Sans être en capacité d'offrir une analyse exhaustive sur tous les sujets, le support, placé sous la direction des spécialistes du Service juridique Confédéral, s'emploie minutieusement avec réussite à décrypter l'ensemble des éléments posés et analysant, notamment, la jurisprudence récente.

Le support a ainsi le mérite d'aborder tant des sujets d'actualités tels les Restructurations, que d'autres aspects, permettant de dévoiler au travers une présentation fondée sur des questions/réponses lesquelles ont fait l'objet d'une sélection minutieuse et appliquée du Service juridique Confédéral.

Ce travail se centre sur les interrogations posées depuis l'entrée dans l'entreprise (accès à l'emploi, embauche, conclusion du contrat de travail, ...) et la vie dans l'entreprise (droits et obligations réciproques, salaire, congés, jours fériés, durée et aménagement du temps de travail, conditions de travail, modification du contrat de travail, ...) jusqu'au départ de l'entreprise (démission, licenciement, retraite).

Les effets du dispositif « TEQ » sur l'élaboration des revendications et sur la pratique syndicale

La CFDT a conçu un dispositif innovant : «Le Travail en Questions» (TEQ) en 1994 pour impulser une démarche d'enquête, mise en œuvre par des militants de terrain, ayant pour objet le travail, et s'adressant aux salariés. Cette démarche d'enquête visait à renouveler les connaissances des militants afin d'alimenter leur plate-forme revendicative, et à rénover les pratiques syndicales vers plus de participatif. L'étude entreprise avait pour objectif d'analyser ce que ce dispositif a produit et de contribuer à une réflexion sur ses évolutions.

L'étude s'attache dans un premier temps à retracer l'historique du TEQ pour situer ce dispositif d'enquête dans un contexte et rappeler les enjeux initiaux. L'étude se découpe ensuite en trois parties, reflétant trois hypothèses posées, et articulées autour des objectifs du dispositif et des effets produits :

- la production de connaissance syndicale et la production d'action revendicative ;
- le renouvellement des pratiques syndicales vers plus de participatif ;
- des effets sur la syndicalisation.

L'étude permet de voir que le TEQ a produit de la connaissance syndicale sur les questions autour du travail pour les militants. L'action revendicative peut s'en trouver renouvelée mais ce n'est pas généralisé. Un des objectifs du TEQ est donc globalement atteint.

L'objectif de faire évoluer les pratiques syndicales vers plus de participatif est atteint seulement pour des contextes spécifiques et dans des conditions particulières que précise l'étude.

La syndicalisation n'était pas initialement un objectif du TEQ et pourtant l'étude montre qu'elle est visible. Les effets du TEQ sur la syndicalisation illustrent donc une adaptation du dispositif au terrain.

Enfin, l'étude propose des pistes pour renforcer l'efficacité du dispositif.

L'épargne éthique ou solidaire en France : bilan et perspectives.

N. Cuzacq, Docteur en Droit, Agrégé d'économie et gestion

A l'heure où la mondialisation économique érode le pouvoir de la sphère politique à l'égard des entreprises, certaines initiatives se développent afin de permettre aux citoyens, en leur qualité de consommateurs ou d'épargnants, de faire pression sur la stratégie adoptée par celles-ci. Il est exact que la libre circulation des capitaux, ainsi que la liberté d'établissement, ont favorisé des phénomènes de dumping fiscal, social voire environnemental. Effectivement, face à une législation sociale et environnementale jugée contraignante, certaines entreprises n'hésitent pas à brandir la menace d'une délocalisation afin d'obtenir son assouplissement⁽¹⁾.

Remédier à cette situation implique la mise en œuvre d'une politique fiscale, sociale et environnementale à l'échelle de l'Union européenne afin de créer une régulation politique plus efficace. En outre, il est opportun de favoriser une régulation citoyenne de l'économie. Le concept de développement durable qui implique une conciliation entre les objectifs économiques, sociaux et environnementaux peut servir de sémaphore aux pouvoirs publics mais également aux citoyens en la matière. Ces derniers, en tant que consommateurs, peuvent boycotter les entreprises qui réalisent des restructurations alors que leur bénéfice est en hausse ou encore opter pour des produits éthiques.

En tant qu'épargnants, ils peuvent choisir un placement éthique, encore appelé socialement responsable. Dans ce cas, ils souhaitent obtenir une rentabilité au moins similaire à celle offerte par les placements traditionnels mais également promouvoir le respect de règles sociales et environnementales au sein des entreprises qui empruntent leurs capitaux. D'ailleurs, les placements éthiques ont globalement obtenu des performances financières satisfaisantes, ce qui permet de considérer qu'il s'agit d'un marché à fort potentiel.

Les épargnants peuvent également opter pour un placement solidaire qui im-

La Lettre de l'IREs n° 60 - Juillet 2004

plique une rentabilité inférieure à celle du marché afin de permettre le financement d'activités socialement utiles. Leur objectif est dans cette hypothèse de favoriser le renforcement du lien social en participant par exemple au financement de certaines associations. Ces deux catégories d'épargne sont complémentaires et ont comme point commun de considérer, avec à propos, que la performance économique n'est pas une fin en soi.

Dans la première partie de l'étude, les différents placements solidaires sont présentés. L'offre en la matière est d'ailleurs désormais variée. En raison du sacrifice financier qu'ils induisent, leur développement semble limité. Il n'en demeure pas moins qu'une augmentation de leur montant actuel est possible à la condition que les pouvoirs publics prennent les mesures idoines notamment dans le domaine fiscal ou prudentiel. Egalement, il est important de renforcer la transparence de ce marché en garantissant que les capitaux sont effectivement affectés à l'économie solidaire. L'association Finansol a déjà œuvré en ce sens, en créant en 1997, un label pour les produits d'épargne solidaire. Les pouvoirs publics pourraient renforcer ce contrôle. Il faut d'ailleurs constater qu'ils ne sont pas restés inertes en autorisant, via la loi du 19-02-2001, l'affectation d'une partie de l'épargne salariale au financement de l'économie solidaire.

La seconde partie de l'étude analyse l'influence de l'investissement socialement responsable sur le gouvernement de l'entreprise. Rappelons que les années 80 et 90 ont souvent été symbolisées par le renouveau des pouvoirs des actionnaires au sein des sociétés. Antérieurement, les dirigeants des grandes entreprises s'étaient souvent émancipés de leur tutelle au point que l'on a pu parler d'une ère des managers.

Si la défense de l'intérêt de l'actionnaire n'est pas illégitime, il n'en est pas de

même des excès auxquels elle a pu conduire notamment lorsque des taux de rentabilité, après impôts, de 15 % ont été exigés. Cette primauté de l'intérêt de l'actionnaire a donc parfois favorisé une gestion à court terme contrairement notamment aux intérêts des salariés et au respect de l'environnement.

L'investissement socialement responsable s'inscrit en faux contre une telle perspective en défendant une stratégie de développement durable. Il s'agit pour les actionnaires socialement responsables d'utiliser les droits inhérents à leur statut afin de défendre une telle stratégie notamment lors des assemblées générales. Aux Etats-Unis, de notables succès ont ainsi été obtenus. En France, le cadre légal permet le développement d'un tel activisme, l'obstacle étant d'une nature essentiellement culturelle.

La troisième partie concerne la notion de performance sociale et ses implications. Une transparence en la matière est désormais indispensable afin d'éviter une manipulation des épargnants ou des consommateurs éthiques. A ce sujet, la loi du 15 mai 2001, relative aux nouvelles régulations économiques, prévoit que les sociétés anonymes, dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé, doivent présenter un bilan social dans leur rapport de gestion. Cette obligation doit être approuvée mais implique la réalisation de contrôles pertinents. Celui du commissaire aux comptes n'étant que partiel, il faut souhaiter la réalisation de véritables audits sociaux au sein des sociétés concernées. Ce souci de transparence doit également concerner les organismes d'analyse sociale dont le rôle consiste à collecter l'information sociale afin d'évaluer les entreprises sur ce critère. Leurs clients doivent pouvoir connaître aisément par exemple leurs sources d'information, leurs méthodes de travail ainsi que leur statut juridique⁽³⁾. Afin de les profes-

sionnaliser davantage, l'Orse (observatoire de la responsabilité sociale des entreprises) a d'ailleurs proposé une chartre d'engagements réciproques.

Cette information sociale est essentielle pour les gestionnaires de titres qui privilégient une approche *triple bottom line*⁽⁴⁾. La spécificité des gestionnaires français par rapport à leurs homologues anglo-saxons est présentée dans l'étude.

Par ailleurs, la prise en considération de la performance sociale a comme finalité d'inciter les entreprises à devenir éthiques et citoyennes. Une nouvelle fois, l'objectif doit être d'éviter un dévoiement de l'éthique. Certaines analyses juridiques peuvent permettre d'y parvenir en obligeant les entreprises à respecter leurs engagements dans le domaine social à la condition qu'ils soient suffisamment précis.

Au final, sous certaines conditions développées dans le rapport, on peut considérer que l'épargne éthique ou solidaire constitue une solution originale à certains maux de notre société et s'inscrit dans une troisième voie qui permet de concilier la compétitivité économique avec le respect de la sphère sociale et de l'environnement. Si des progrès substantiels doivent encore être réalisés, il ne faut pas mésestimer ceux déjà obtenus.

⁽¹⁾ Ce choix est d'ailleurs logique, à court terme, lorsque les consommateurs et les épargnants se focalisent sur les prix des produits et le rendement de l'épargne.

⁽²⁾ L'adverbe socialement semble plus pertinent car il s'agit de défendre l'idée d'une responsabilité sociale mais également environnementale des entreprises.

⁽³⁾ Il conditionne en partie leur indépendance.

⁽⁴⁾ La bottom line est la dernière ligne du bilan c'est à dire le résultat net qui est un indicateur purement économique. L'idée est de le compléter par des indicateurs sociaux et environnementaux afin de passer à une logique de triple bottom line.

POUR SE PROCURER CES TRAVAUX

CFDT - Emmanuel Mermet, 4 bd de la Villette 75955 Paris cedex 19 - Tel : 01 42 03 80 84 - E-mail : emermet@cfdt.fr

CFE-CGC - Max Leca - 59/63 rue du Rocher 75008 Paris - Tel : 01 55 30 12 12 - E-mail : Leca@cfcgc.fr

CFTC - Philippe Arondel - 13 rue des Ecluses St Martin 75483 Paris cedex 10 - Tel : 01 44 52 48 55 - E-mail : ecosoc@cftc.fr

CGT - Fabrice Pruvost - 263 rue de Paris 93516 Montreuil cedex - Tel : 01 48 18 92 66 - E-mail : f.pruvost@cgt.fr

CGT-FO - Benoît Robin, secteur économique - 141 av. Du Maine 75680 Paris cedex 14 - Tel : 01 40 52 84 47 - E-mail : brobin@force-ouvriere.fr

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

Nom, prénom Date

Adresse

désire recevoir régulièrement *La Lettre de l'IREs* (gratuit) désire m'abonner à *Chronique Internationale* : 28 E

désire m'abonner à *La Revue de l'IREs* : 64 désire m'abonner à *Chronique Internationale* + Revue : 83

désire recevoir le *Catalogue des publications de l'IREs*

Les étudiants (justificatifs à l'appui) pourront bénéficier d'une remise de 50 % sur les abonnements et sur les publications achetées à l'unité.

Bulletin à retourner avec votre règlement par :

- Chèque bancaire ou postal à l'ordre de l'IREs, Virement CDC - RIB 40031 00001 0000245046D 80

- Carte VISA, MASTERCARD ou EUROCARD : n° Date d'expiration

à : IRES Diffusion - 16, boulevard du Mont d'Est - 93192 Noisy-le-Grand CEDEX

Tél 33 (0) 1 48 15 18 90 Fax 33 (0) 1 48 15 19 18 - E-mail : info@ires-fr.org

Signature