

IRES : l'année 2007, une nouvelle étape

Une identité unique en France : un organisme de recherche au service des organisations syndicales de salariés. Une fonction originale : construire et enrichir le lien entre le travail de recherche dans les domaines économique et social, et les réflexions et les attentes syndicales. Un parcours riche, fondé sur quatre piliers : l'autonomie, la rigueur scientifique, le pluralisme et l'ouverture internationale.

Comme tout organisme, l'IRES doit évoluer. Travailler à nouer durablement un rapport constructif entre syndicalistes et chercheurs. Être crédible, à la fois dans la communauté scientifique et dans les réseaux des acteurs économiques, sociaux et territoriaux. Être présent et entendu dans le débat démocratique, en y apportant des contributions originales et des éclairages spécifiques sur les éléments en discussion. Dans ces perspectives, l'IRES présentera prochainement son programme scientifique pour 2007/2008, dans le cadre de son programme à moyen terme, doté d'axes de travail forts et d'un ensemble de projets de recherche, avec une grande ouverture à des partenariats multiples.

2007 sera également l'année du 25^{ème} anniversaire de l'IRES et une nouvelle étape dans l'histoire et l'avenir de l'Institut.

Jean-Louis Levet

Flexibilité et emploi

Trois chercheurs de l'IRES (Pierre Concialdi, Michel Husson et Florence Lefresne) ont participé au livre *Travail flexible, salariés jetables* (La Découverte 2006) qui examine notamment les relations entre flexibilité et emploi. Nous en résumons ici les principales analyses.

La France en retard d'une flexibilité ?

Depuis quelques années, la logique de *benchmarking* se répand, portée notamment par les travaux de suivi de la Stratégie de Lisbonne. Il s'agit de comparer les performances des pays, d'identifier les « meilleures pratiques » et de les recommander aux pays qui obtiennent de mauvais résultats. La France est souvent présentée comme un pays relativement « rigide » et ceci expliquerait ses performances médiocres en matière de taux de chômage.

Cette présentation suggère que la France serait restée à l'écart d'un mouvement général de flexibilisation des marchés du travail. Dans sa contribution, Pierre Concialdi mobilise un ensemble d'indicateurs originaux qui montrent au contraire les profondes transformations du marché du travail en France. Depuis une vingtaine d'années, l'emploi précaire s'est développé et il « tend à enfermer les salariés dans l'insécurité ». Une exploitation spécifique de l'Enquête emploi de l'INSEE montre, par exemple, que la proportion de personnes actives qui n'ont connu que des emplois à bas salaires ou le chômage est passée de 7,3 % en 1983-1985 à 16,7 %. Et la proportion de personnes ayant connu une fois au moins ce type de situation est passée dans le même temps de 19,6 % à 30,1 %.

Cet examen des situations moyennes ne doit pas masquer le fait que la précarisation se concentre sur certaines catégories (jeunes femmes salariées à faible niveau de qualification et étrangers) que nous avons appelées « populations cible » dans le livre de l'IRES *Les mutations de l'emploi en France* (La Découverte, 2005). Ce ciblage rend les effets d'une précarité croissante d'autant plus insupportables pour les couches de la population les plus directement concernées. Enfin, cette précarisation qui est la voie principale empruntée en France pour flexibiliser le marché du travail ne peut se prévaloir d'un bilan positif : « Les politiques qui ont favorisé, sinon impulsé, le développement de ces emplois atypiques ne sont pas parvenues à consolider les trajectoires d'emploi mais les ont, au contraire, fragilisées. Loin d'être une solution au chômage, la précarisation de l'emploi ajoute une dimension supplémentaire à la question de l'emploi, celle de sa qualité ». L'emploi précaire est une nasse plutôt qu'un sas : il n'est pas une étape vers un emploi plus stable mais conduit à la construction d'un « marché parallèle de l'emploi ».

Les pays flexibles réussissent-ils mieux ?

Au début des années 1990, la France, le Royaume-Uni et le Danemark avaient à peu près le même taux de chômage. Mais il est resté au même niveau en France alors qu'il a été réduit de moitié dans les deux autres pays. Conclusion : le marché du travail fonctionne mieux au Danemark et au Royaume-Uni, et il faudrait donc s'inspirer de ces « modèles ». Ce syllogisme

doit être interrogé de part en part, et c'est l'objet de contributions spécifiques. Florence Lefresne montre que les performances du Royaume-Uni ne peuvent être imputées au mode de fonctionnement, effectivement plus flexible, du marché du travail, autour de trois arguments. En premier lieu, le Royaume-Uni a connu sur la dernière décennie une croissance supérieure de près d'un point à celle de la France. Toutes choses égales par ailleurs, il n'est donc pas surprenant que le Royaume-Uni crée plus d'emplois. Mais ce surcroît de croissance renvoie à d'autres facteurs que la flexibilité du marché du travail, et notamment à la relance des dépenses publiques ; on constate alors que : « deux tiers des emplois créés entre 1998 et 2005 l'ont été dans le secteur public ». Enfin, la baisse du taux de chômage s'explique en grande partie par la quasi-stagnation de la population active.

Le Danemark présente une configuration analogue, à ceci près que sa croissance a été comparable à celle de la France. La division par deux du taux de chômage danois ne peut s'expliquer par un plus grand dynamisme de l'emploi. Au contraire, le Danemark a créé moins d'emplois que la France sur la dernière décennie : environ 5 % contre 10 %. Comment expliquer alors que le taux de chômage a baissé au Danemark mais pas en France ? La clé de ce mystère est à trouver, là encore, du côté de la population active, comme l'explique en détail Thomas Coutrot : « grâce à la progression des préretraites et des congés maladie de longue durée, le taux d'activité danois (la proportion de personnes en âge de travailler, qui travaillent ou recherchent un emploi), a fortement chuté entre 1990 et 2004, de 8 points pour les 15-24 ans et de 3 points pour les 25-54 ans (toujours selon l'OCDE). Aujourd'hui, 20 % des Danois entre 15 et 64 ans sont sortis du marché du travail grâce à ces dispositifs. Il s'agit bien entendu des personnes les moins qualifiées, de celles dont la santé est la plus fragile, bref, de celles qui sont jugées par les entreprises « inemployables » pour faire face à la concurrence internationale. En même temps, l'âge effectif de la retraite a été reculé puisque le taux d'activité des 55-64 ans a progressé de 9 points sur la même période. Le phénomène est donc complexe : si le taux d'emploi est globalement resté stable, le taux de chômage a pu baisser grâce à la chute du taux d'activité, sauf chez les plus âgés pour lesquels activité et emploi ont progressé ».

Et les Etats-Unis ? L'analyse détaillée de ce pays qu'on a pu appeler la « Grande Machine à créer des emplois » ne fait pas apparaître la marque des réformes du marché du travail initiées par Ronald Reagan à partir de 1980. Entre mai 1997 et mai 2006, relève Francisco Vergara, les Etats-Unis ont créé 14,5 millions d'emplois nets tandis que l'Europe des Quinze en créait 16,3 millions, soit un rythme identique de 1,2 % par an. Autrement dit, « l'argument selon lequel l'Europe devrait imiter les réformes américaines afin de réduire son chômage n'est donc pas évident. D'abord, parce qu'après l'introduction de ces réformes, le rythme de création d'emplois aux Etats-Unis a ralenti plutôt qu'accélééré. Ensuite, parce que l'Europe, dont la croissance démographique est beaucoup plus lente que celle des Etats-Unis, crée déjà autant d'emplois que les Etats-Unis ».

Le contre-modèle allemand devrait aussi faire réfléchir. C'est l'un des pays européens qui est allé le plus loin sur la voie des

réformes. Depuis la fin des années 1990, la modération salariale a permis une récupération significative de la compétitivité et un train de réformes successives a profondément modifié le fonctionnement du marché du travail, comme le souligne Odile Chagny. Cette orientation a certes contribué au dynamisme des exportations mais, en bloquant le marché intérieur, elle a conduit à une dégradation de la croissance et de l'emploi.

Plus de flexibilité pour plus d'emplois ?

Le débat sur le lien entre flexibilité du marché du travail et emploi est obscurci par une confusion entre deux questions qu'il faut soigneusement distinguer. La première est de savoir si la flexibilisation du marché du travail modifie son degré de réactivité. La seconde concerne son effet sur le volume de l'emploi. Sur le premier point, on pourrait admettre que la flexibilité augmente la vitesse d'ajustement de l'emploi à la demande. Ne craignant pas les obstacles aux licenciements, les employeurs embaucheraient plus rapidement quand leurs carnets de commande se remplissent. La flexibilité serait donc associée à une plus grande rotation sur le marché du travail. Pourtant cette évidence ne va pas de soi, et les auteurs d'une étude du CEPII (Loïc Cadiou et Stéphanie Guichard, *Les implications macroéconomiques de la diversité des marchés du travail*, CEPII, document de travail n° 11, 1999) constatent qu'on ne trouve pas « de véritable support à l'hypothèse selon laquelle une réglementation plus "libérale" du marché du travail conduit à plus de flexibilité salariale et à un ajustement plus rapide de l'emploi au niveau macroéconomique. » Ils notent par exemple que le délai d'ajustement de l'emploi est comparable en France, aux Pays-Bas et en Italie alors que ces pays ont des niveaux de réglementation très différents. Bref, « les différences d'ajustement entre pays européens ne recourent pas les disparités institutionnelles ». Les économistes du CEPII en déduisent qu'il serait « périlleux » de vouloir améliorer la flexibilité en dérégulant le marché du travail.

Et même si l'on admettait une telle liaison entre flexibilité et rotation de la main-d'œuvre, ce serait une erreur d'en déduire que la flexibilité pourrait être une source de création d'emplois. Celles-ci pourraient être plus nombreuses lorsque la demande croît, mais les destructions d'emplois seraient elles aussi plus nombreuses lors des phases de ralentissement ou de baisse de la demande. Le profil du cycle de productivité serait modifié mais il n'y a aucune raison de postuler un effet net positif sur les créations d'emplois à moyen terme.

L'OCDE calcule depuis 1999 un indice synthétique (LPE) qui mesure le degré de flexibilité. Il permet de distinguer trois groupes de pays en Europe. La France se trouve, avec les pays scandinaves et méditerranéens, dans la catégorie des pays « rigides », tandis que le Danemark, la Suisse, l'Irlande et le Royaume-Uni sont les pays les plus « flexibles ». Mais il n'est pas pour autant possible d'établir un lien entre cet indicateur et les performances d'emplois, comme le reconnaissait déjà l'OCDE dans ses *Perspectives de l'emploi* de 1999 : « les raisons pour lesquelles certains pays parviennent à concilier une réglementation sévère et un faible taux de chômage n'ont pas été éclaircies ». Cinq ans plus tard, l'OCDE découvre dans ses *Perspectives de l'emploi* de 2004 que la législation protectrice de

l'emploi « protège l'emploi » mais que son effet sur le chômage est « ambigu » : « les nombreuses évaluations auxquelles cette question a donné lieu conduisent à des résultats mitigés, parfois contradictoires et dont la robustesse n'est pas toujours assurée ». On ne peut donc mettre en lumière un effet positif des fameuses « réformes structurelles des marchés du travail » sur l'emploi. En revanche, la précarisation, à laquelle se ramènent au fond ces réformes, frappe spécialement les jeunes et les femmes, qui « pourraient donc être affectés de manière disproportionnée », et l'OCDE va jusqu'à admettre que la différence de traitement entre emplois permanents et temporaires pourrait conduire à « une accentuation de la dualité du marché du travail ».

Bien des évidences qui parcourent le débat public ne vont donc pas de soi. C'est sans doute l'expérience acquise à l'IRES en matière de comparaisons internationales qui permet de repérer des erreurs méthodologiques largement répandues. Il y a d'abord le raccourci qui consiste à dire : tel pays est flexible, son taux de chômage a baissé, c'est bien la preuve que la flexibilité crée des emplois. Mais un pays, même rigide, peut créer des emplois et le taux de chômage peut baisser pour d'autres raisons que le dynamisme de l'emploi. La seconde erreur est la transposition sélective : elle consiste à ne retenir d'un pays que « ce qui marche » (par exemple la flexibilité) en oubliant tout ce qui garantit la cohérence du modèle (par exemple la sécurité).

Michel Husson

IRES

Biblio

Ouvrages collectifs de chercheur(e)s IRES

« **Les politiques du travail (1906-2006) – acteurs, institutions, réseaux** », Alain Chatriot (CNRS, CRH-AHMOC), **Odile Join-Lambert**, Vincent Viet (MiRe, DREES) (Dir.), Pour une Histoire du travail, Presse universitaire de Rennes-PUR, janvier 2007

« **Les agences de travail temporaire en Europe** » / « Temporary Agency work in Europe », **François Michon** in « The Shadow Workforce ? – Perspectives on Contingent Work in the United States, Japan and Europe », The Upjohn Institute, Kalamzoo (Mi), Ed. Pennsylvania State University, novembre 2006

« **Santé et inaptitude en fin de carrière** », **Annie Jolivet** et Anne-Françoise Molinié (Coord.), Collection *Retraite et Société* n° 49, Paris, octobre 2006

« **Travail précaire, salariés jetables – Fausses questions et vrais enjeux de lutte contre le chômage** », **Pierre Concialdi**, **Michel Husson**, **Florence Lefresne**, in Michel Husson (Dir.), Collection *Sur le vif*, Ed. La Découverte, Paris, octobre 2006

« **Dynamiques d'insertion et politiques d'emploi : une comparaison de six pays européens (Belgique, Danemark, Espagne, Italie, Pays-bas, Royaume-Uni)** », **Florence Lefresne**, **Carole Tuchsirer** in Dang Ai-Thu, Outin Jean-Luc, Zadjela Hélène (Coord.), « Travailler pour être intégré ? – Mutations des relations entre emploi et protection sociale », CNRS Economie, Paris, septembre 2006

« **On est toujours dans l'urgence : surcroît ou défaut d'organisation dans le sentiment d'intensification du travail ?** », **Marie Raveyre**, **Pascal Ughetto** in P. Askenazy, D. Cartron, F. De Coninck, M. Gollac (Dir.), « Organisation et intensité du travail », Collection *Entreprise, travail, emploi*, Ed. Octares, Paris, 2006

« **La construction de réseaux locaux, le cas de la politique territoriale de Saint-Gobain** », **Marie Raveyre**, Collection *Sociologies Pratiques*, numéro thématique : « Les réseaux sociaux des organisations » n° 13, Ed. Presse universitaire de France-PUF, 2006

« **Les relations sociales dans les petites entreprises – une comparaison France, Suède, Allemagne** », **Christian Dufour**, **Adelheid Hege**, Sophia Murhem, Wolfgang Rudolph, Wolfram Wassemann, Collection *Travail et Société* n° 52, Ed. Presses Interuniversitaires Européennes-Peter Lang, Bruxelles, 2006

« **Temps de travail décent** » / « Decent working time – New trends, new issues », **François Michon**, Jean-Yves Boulon, Michel Lallement, Jon C. Messenger, Ed. Organisation internationale du travail-ILO, Genève, 2006

« **Travail et emploi en France – état des lieux et perspectives** », **Pierre Volovitch**, Jean-Louis Dayan, Annet Jobert, Jacques Freyssinet (Dir.), Collectif Les études de la Documentation française n° 5243, Ed. La Documentation française, Paris, 2006

« **Les mutations de l'emploi en France** », **IRES**, Collection *Repères* N° 291, Ed. La Découverte, Paris, 2005

BULLETIN D'ABONNEMENT 2007

Nom, prénom Date

Adresse

- désire recevoir régulièrement *La Lettre de l'IRES* (gratuit) désire m'abonner à *Chronique Internationale* : 30 €
 désire m'abonner à *La Revue de l'IRES* : 65 € désire m'abonner à *Chronique Internationale* + Revue : 85 €
 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

IFOREP. Intervention de Christian Dufour « La démocratisation de la culture à travers les comités d'entreprises ». (Montreuil, 10 octobre 2006)

Fédération de la chimie/Energie CFDT. Intervention de Christian Dufour devant le conseil fédéral sur les thème des « Services aux adhérents ». (Bobigny, 11 octobre 2006)

Université Jules Vernes de Picardie. Colloque « Cent ans après la Charte d'Amiens : la notion d'indépendance syndicale face à la transformation des pouvoirs ». Communication de Jean-Marie Pernot « Le syndicalisme international : une dépendance structurelle ? ». (Amiens, 11-13 octobre 2006).

Université Robert Schuman/Institut du Travail de Strasbourg. 50^{ème} anniversaire des IRT. Communication de Florence Lefresne « Regards croisés sur la formation professionnelle dans l'Union européenne ». (Strasbourg, 12 octobre 2006)

Union départementale des syndicats FO de l'Oise. Colloque « Mondialisation et négociations sociales » :
- Intervention d'Adelheid Hege « Négociation de branche, l'exemple allemand » ;
- Animation par Benoît Robin de la première table-ronde. (Creil, 17 octobre 2006)

Association ResPECT (Réseau des préventeurs et ergonomes des collectivités territoriales). 6^{ème} colloque « L'absence au travail : déraison ou des raisons ? Comprendre et agir pour prévenir ». Communication d'Annie Jolivet « La question des congés maladie et de l'invalidité en Suède, Norvège et aux Pays-Bas ». (Annecy, 18-20 octobre)

Comité économique et social de Lorraine. Débat autour du livre « syndicats, lendemains de crise ? ». Présentation, discussion par Jean-Marie Pernot. (Metz, 25 octobre 2006).

Association Dialogues/Groupe Liaisons. Colloque « L'assurance santé face aux réformes, les partenaires sociaux à l'heure des choix ». Intervention de Pierre Volovitch à la table ronde « Quel financement pour quelles solidarités ? ». (Paris, 19 octobre 2006)

DARES. Journée d'études « L'évolution des syndicats en France : 1990-2005 » :
- Communication d'Adelheid Hege et Christian Dufour « La resyndicalisation des comités d'entreprises » ;
- Jean-Marie Pernot, discutant d'une série de rapports et de monographies sur la situation syndicale en France en 2006. (Paris, 20 octobre 2006).

ASPEN/ETUI. Colloque « Activation policies in the European Union. Rédaction de l'appel à contributions et présidence de l'atelier « Quality of activation and quality of working careers » par Florence Lefresne. (Bruxelles, 20-21 octobre 2006)

Comité économique et social de Lorraine. Débat autour du livre « syndicats, lendemains de crise ? ». Présentation, discussion par Jean-Marie Pernot. (Metz, 25 octobre 2006).

Observatoire de la démocratie sociale. Colloque « Démocratie sociale, quelle représentativité syndicale ? ». Intervention de Udo Rehfeldt sur « La dimension historique et comparative de la représentativité syndicale ». (Paris, 6 novembre 2006)

Université du Québec. Association d'Economie Politique et Télé-université. Colloque « Halte à la retraite ! ... De la culture de la retraite à la gestion des âges ! ». Communication d'Annie Jolivet « Evolution des marchés internes, valorisation de l'expérience et transfert des savoirs entre les générations ». (Montréal, 6-7 novembre 2006)

Conseil de l'Europe. Commissaire pour les Droits de l'Homme. Participation d'Antoine Math à la réunion d'experts « Protection Migrant's Human Rights ». (Strasbourg, 8 novembre 2006)

CFE-CGC. Réunion interne « Protection sociale ». Présentation par Catherine Vincent et Pierre Volovitch des premiers résultats de l'enquête sur les « administrateurs syndicaux dans les caisses locales du Régime général ». (Paris, 9 novembre 2006)

Institut supérieur du Travail/Université de Louvain. Communication de Christian Dufour et Adelheid Hege sur le thème de la représentation des salariés et du modèle social européen. (Louvain, 9-10 novembre 2006)

Association francophone de Gestion des Ressources Humaines. XVII^{ème} congrès « Le travail au cœur de la GRH ». Annie Jolivet, coanimatrice avec Serge Volkoff du symposium « Vieillesse démographique, fins de vie active et conditions de travail ». (Reims, 16-17 novembre 2006)

SENAT. Colloque « La France et ses vieux d'ici et d'ailleurs : des anciens combattants aux chibanis ». Contribution d'Antoine Math « Les droits sociaux des vieux migrants ». (Paris, 17 novembre 2006)

Institut régional du Travail. Rencontre entre chercheurs et syndicalistes « Parcours professionnels, mobilité, précarité, quelles nouvelles sécurités ? ». Communication de Florence Lefresne « Quelles leçons tirer des modèles nordique et anglais ». (Aix en Provence, 20-21 novembre 2006)

Observatoire des mouvements de la société/Espace Marx. Séminaire « Crise et renouveau du syndicalisme ». Intervention d'Antoine Math « Immigration 'choisie' de travailleurs : un enjeu central pour le monde du travail ». (Paris, 21 novembre 2006)

PRISME (Professionnels de l'intérim, services et métiers de l'emploi). Conseil d'administration. Intervention de Yannick Fondeur sur le thème « Problématique du recrutement par Internet ». (Paris, 23 novembre 2006)

Fédération des métallurgistes de la CSN. Intervention de Christian Dufour devant le Conseil syndical sur le thème de la mondialisation. (Québec, 23 novembre 2006)

EURES (European Employment Services). Colloque « Les nouveaux enjeux du travail intérimaire ». Communication de François Michon avec Rachid Belkacem et Cather Kornig « Les origines du travail intérimaire et son développement en Europe ». (Luxembourg, 23-24 novembre 2006)

Université de Nantes. Journée d'études « Les salariés d'exécution à statut d'hier à aujourd'hui ». Odile Join-Lambert, discutante. (Nantes, 28 novembre 2006)

Institut des sciences sociales du travail (ISST). Journée d'étude. Intervention de Catherine Sauviat « L'épargne retraite et l'épargne salariale dans le cadre de la mondialisation financière : état des lieux et enjeux ». (Fontenay aux Roses, 28 novembre 2006)

HEC Montréal/Université de Montréal. « Cours de Maîtres » tenu par Christian Dufour et Adelheid Hege sur le thème « Relations professionnelles et comparaison internationale ». (Montréal, 29 novembre 2006)

SNES (Syndicat national de l'enseignement secondaire). Journée d'étude « Droits et libertés ». Intervention d'Antoine Math « Les droits des migrants et la question des normes sociales ». (Paris, 29 novembre 2006)

CSQ (Confédération des syndicats québécois). Intervention de Christian Dufour et Adelheid Hege devant un groupe de recherche sur l'avenir du syndicalisme. (Montréal, 30 novembre 2006)

Ecole des hautes études en sciences sociales (EHES). Séminaire de André Grelon « Sociologie des professions techniques ». Intervention d'Yves Lochard et Christèle Meilland sur « Les discriminations dans l'emploi ». (Paris, 4 décembre 2006)

Institut régional du travail. Séminaire de la fédération Métallurgie CGT-FO. Communication de Marie Raveyre « Restructurations nouvelles donnes » et animation d'atelier. (Aix en Provence, 4-8 décembre 2006)

Université de Marne la Vallée. Colloque « Flexicurité en France ». Communication de Solveig Grimault « Flexicurité et sécurisation des parcours professionnels : analyse comparative des positions syndicales ». (Champs sur Marne, 7 décembre 2006)

CFE-CGC. Congrès. Participation de Jean-Marie Pernot à la table ronde de clôture « le dialogue social, comment apprécier la représentativité des syndicats ? ». (Saint-Denis, 8 décembre 2006).

CFDT Rhône Alpes. Groupe de recherche. Intervention de Christian Dufour sur le thème des relations professionnelles au sein des pôles de compétitivité. (Grenoble, 13 décembre 2006)

Hôpital Bichat. Dans le cadre de la formation d'internes en médecine générale, intervention de Pierre Volovitch « Quelle place pour 'l'économie de la santé' dans la définition des politiques de soins ». (Paris, 14 décembre 2006)

Comité pour la Sixième République. Intervention de Christian Dufour sur le thème « Quelle démocratie sociale ? ». (Paris, 19 décembre 2006)

CGT Rhône Alpes. Séminaire régional. Intervention de Jean-Marie Pernot « le syndicalisme aujourd'hui, problèmes, perspectives ». (Saint Etienne, 20 décembre 2006).

La Lettre de l'IRES - Publication trimestrielle
16, bd du Mont d'Est 93192 NOISY-LE-GRAND CEDEX
Directeur de la publication : Pierrette Crosemarie
Responsable : Benoît Robin
Réalisation : Monique Jacquin
Louyot S.A. - Paris
Dépôt légal : 1er trimestre 2007 - 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).



La Fonction Publique Territoriale face au défi de la décentralisation

Gérard Cornu et le Secteur
Economique Confédéral

Au moment où cette étude sur la Fonction Publique Territoriale a été engagée, l'acte II de la décentralisation, selon la formule utilisée par le gouvernement, semblait une perspective à moyen terme. Mais, il n'était pas encore question de modifier la Constitution, pas plus que d'accorder un droit à l'expérimentation au bénéfice des collectivités territoriales.

La promulgation le 28 mars 2003 de la loi constitutionnelle relative à l'organisation décentralisée, puis dans la foulée, la publication des lois relatives à l'expérimentation d'une part, aux libertés/responsabilités locales de l'autre, en ont changé le cours.

Au-delà du discours institutionnel très idyllique sur la gestion de proximité, il ressort de cet arsenal législatif un transfert conséquent de compétences et de charges financières vers les collectivités, les fonctionnaires territoriaux devant relever le défi de cette nouvelle répartition de la gestion du domaine public.

L'étude de Gérard CORNU, réalisée avec le concours du secteur économique de la CGT Force Ouvrière, investit cette sphère peu connue de la fonction publique. Après avoir retracé brièvement son histoire, son rôle de proximité et de contact puis l'intégration des personnels au statut général, il cible la formation professionnelle comme moyen d'adaptation aux nouveaux enjeux.

Mais, atteindre l'objectif visant à articuler libre administration et satisfaction des citoyens, est un exercice compliqué. La diversité des employeurs, l'inégalité de tailles et de ressources qui caractérisent les collectivités, le gonflement de leurs effectifs par l'incorporation de fonctionnaires de l'Etat sont quelques facettes des difficultés rencontrées. Le désengagement de l'Etat par les restrictions budgétaires en est une autre.

De plus, l'auteur s'inquiète de la volonté européenne à revisiter les services publics selon les normes de l'économie de marché et de la tentation pour les employeurs publics locaux d'adapter la gestion statutaire des fonctionnaires territoriaux à la gestion privée, comme l'indique l'émergence d'une sémantique managériale.

Pour Force Ouvrière, le principe républicain d'égalité que réclame le citoyen ne peut se concevoir sans la complémentarité des fonctions publiques Etat/territoriale. Ni l'une, ni l'autre ne doit être privée des moyens de faire face aux missions qui leur incombent. Dans ce cadre, la prééminence des garanties statutaires conserve toute sa pertinence.

Investissements directs étrangers et marché unique européen

Sébastien Dupuch,
El Mouhoub Mouhoud

La place très honorable que détient l'Hexagone au palmarès des Investissements Directs Etrangers (IDE) invalide régulièrement la thèse très libérale de l'incapacité française à attirer les capitaux au prétexte d'un coût du travail exorbitant et du poids excessif des prélèvements obligatoires. De fait, le discours décliniste visant à la suppression de notre modèle républicain est démenti avec une certaine constance. Mais au-delà, la logique des IDE mérite d'être analysée dans un contexte de mutations économiques et structurelles continues.

L'étude réalisée par El Mouhoub MOUHOUD, universitaire, et Sébastien DUPUCH, assistant confédéral au secteur économique de Force Ouvrière, montre que la croissance des investissements directs en Europe a largement perturbé un modèle d'intégration européenne qui a su dans un premier temps, faire bénéficier au plus grand nombre des retombées positives de l'ouverture commerciale et su absorber les différentes vagues d'élargissement.

En effet, l'UE au tournant de la mondialisation semble éprouver des difficultés croissantes à maintenir et à diffuser ce modèle, fondé sur des échanges commerciaux réciproques, de produits similaires de gamme ou de qualité différentes.

La montée brutale des IDE en Europe, sous l'effet des opérations de fusion & acquisition, des restructurations, de la libre circulation des capitaux, de la mise en œuvre du marché unique favorisant le déploiement des activités des firmes en dehors de leur pays d'origine peut participer à la diffusion technologique et à un certain dynamisme économique. Mais, ces effets positifs apparaissent de plus en plus concentrés géographiquement et tendent à creuser les inégalités au niveau national et surtout au niveau régional. L'Union peut y faire face par un ensemble de politiques économiques, sociales et territoriales coordonnées tant au niveau européen que dans les Etats-membres.

Alors que les risques de polarisation des activités ne sont pas à négliger dans le contexte d'un élargissement réalisé à coûts constants, dont les conséquences ont sans doute été largement sous-estimées et dans une période de restrictions budgétaires tant au plan national qu'europeen, les auteurs plaident en faveur d'un budget communautaire renforcé susceptible de donner du sens à la cohésion économique et sociale, qui pour Force Ouvrière inclut la question du plein emploi.



Les attentes des salariés à bas salaires envers les syndicats et leur perception de la qualité de l'emploi

Nicolas Farvaque, Stéphane Minet,
Jean-Pierre Yonnet

Le profil moyen de l'adhérent d'un syndicat est plutôt un homme d'âge moyen, plutôt qualifié et travaillant dans une grande entreprise ou dans le secteur public. Autant dire que les salariés à bas salaires, en contrat atypique, jeunes, etc., comptent pour peu dans les effectifs syndicaux. L'étude a ainsi pour objet l'analyse des attentes des salariés gagnant moins de 1,3 SMIC en direction des syndicats et leur perception de la qualité d'un emploi. Le seuil de 1,3 SMIC retenu correspond à une convention « politique de l'emploi » ; il se situe au-dessus du seuil habituel-

lement retenu par l'Insee pour les ménages (2/3 de la médiane). L'enquête de rue s'est déroulée dans plusieurs terrains du Nord-Pas-de-Calais (NPDC). L'échantillon comprend 574 individus.

Pour une majorité, les syndicats sont nécessaires mais améliorables. Plus les salariés sont diplômés, plus ils sont méfiants et critiques. Les plus anciens sont aussi les plus désabusés, ils sont les moins nombreux à croire les syndicats améliorables. Les syndicats font partie du paysage institutionnel, mais leur capital de confiance paraît bien entamé.

Les répondants ont une vision d'un syndicalisme destiné à résoudre des problèmes de tous les jours. Les attentes les plus fréquentes concernent la négociation d'entreprise, les conditions de travail et des salaires, la défense juridique individuelle. La gestion de la protection sociale et plus encore les questions sociétales et internationales viennent loin derrière.

Interrogés sur les moyens de l'action syndicale, les sondés répondent par un triptyque : revendication, négociation, construction. La demande que l'on voit émerger concerne donc un syndicalisme de proximité cherchant à résoudre les problèmes par la voie de la négociation.

C'est à un véritable défi que les salariés à bas salaires du NPDC confrontent le syndicalisme. Il s'agit de nouer le contact avec des populations souvent en situation d'emploi précaire, pour lesquels l'ascenseur social apparaît souvent bloqué. Une fois la confiance regagnée, il s'agit de traiter leurs problèmes individuels et collectifs au sein des entreprises, sachant que bien souvent ces entreprises n'ont pas d'instances de représentation du personnel.

Nous avons dégagé trois portraits-types :

- Les 40-60 ans, peu qualifiés et restés au bas de l'échelle salariale. Ils ont de la mémoire sociale et savent que dans les vingt dernières années le syndicalisme ne leur a pas apporté grand chose. Pour autant, ils sont plus désabusés qu'hostiles.

- Les jeunes diplômés qui n'obtiennent pas un emploi à hauteur de leur qualification.

Ce sont les plus critiques vis-à-vis du syndicalisme, les plus individualistes et, parfois, les plus contestataires.

- Enfin les plus jeunes, à niveau de qualification moyen, et à faible ancienneté dans l'emploi. Ils sont les moins porteurs d'a priori, mais aussi les moins bien informés et ont manifestement besoin d'aide pour s'insérer dans leur vie professionnelle.

Un fort individualisme se dégage au-delà de ces différents portraits. Près d'un tiers des sondés préfèrent se débrouiller tout seuls que de se rapprocher d'un syndicat, plus d'un quart n'ont jamais pensé à adhérer à un syndicat. Cet individualisme s'aggrave avec le diplôme, il est plus marqué chez les plus jeunes.

Enfin, le contenu des revendications est assez homogène. Interrogés sur ce qui constitue pour eux un emploi de qualité, tous ou presque répondent la même chose : il s'agit d'un emploi stable, évolutif, varié, décemment payé. Quel que soit le profil, toutes les réponses convergent vers un noyau central de revendications, les salaires restant toutefois le premier critère.



Cadre commercial, un statut, des parcours

Adeline Gilson

Cette étude se situe dans un double contexte de croissance des populations commerciales et du développement des ressources en cadres dans les entreprises. A priori, la promotion interne de commerciaux au statut de cadre, qui est l'occasion de donner à une population souvent encore peu diplômée une possibilité d'évoluer dans l'entreprise, serait attractive pour ces derniers. L'acquisition de ce statut serait, en effet, un symbole de reconnaissance des compétences et un vecteur supplémentaire de motivation au travail.

Le présent rapport analyse trois types de population afin de déterminer l'attrait réel du statut cadre chez les commerciaux.

Ainsi, pour les employés de la grande distribution, l'évolution vers le cadre « manager » symbolise une progression dans la hiérarchie. L'organisation taylorienne de ce secteur favorise particulièrement l'accès au statut cadre. Il n'en demeure pas moins que de nombreux freins atténuent l'attrait pour ce statut.

Dans le secteur des Mutuelles d'Assurances, le statut de cadre n'est pas directement associé au management et relève de l'expertise du technicien d'assurances. Dans ce type de bureaucratie professionnelle les places sont rares et l'implication des employés dépend plus largement de l'adhésion à un système de valeurs et à un collectif de travail que d'une évolution hiérarchique potentielle.

Enfin, chez les « commerciaux types », que l'auteur désigne ainsi car ils sont rémunérés à la commission et sont en contact direct avec la clientèle, le statut de cadre commercial « fonctionnel » n'est pas toujours associé à l'idée d'évolution personnelle mais est davantage synonyme d'un changement d'activité, le management étant incompatible avec l'activité commerciale antérieure. La reconversion professionnelle qu'il implique et la position inconfortable qu'il confère ne séduisent ainsi que peu les commerciaux types.

Ce rapport souligne l'existence d'une gestion des ressources humaines très différente des employés commerciaux en fonction de l'activité, et d'un attrait limité pour ce statut selon la population étudiée. Il permet de mieux cerner les particularités des populations commerciales et nuance l'effet positif de l'accès au statut de cadre dans la gestion des carrières comme un élément d'implication et de motivation. Le type d'organisation, les caractéristiques socio-démographiques et le type de commercial jouent, en effet, un rôle essentiel dans l'implication de ces populations.

POUR SE PROCURER CES TRAVAUX

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

CFE-CGC - Francine Didier - 59/63 rue du Rocher 75008 Paris - Tel : 01 55 30 12 12 - didier@cfecgc.fr

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

CGT - Fabrice Pruvost - 263 rue de Paris 93516 Montreuil cedex - Tel : 01 48 18 80 00 (poste 9266) - f.pruvost@cgt.fr

CGT-FO - Sébastien Dupuch - Secteur économique - 141 av. du Maine 75680 Paris cedex 14 - Tel : 01 40 52 84 47
sdupuch@force-ouvriere.fr

UNSA éducation - Jean-Louis Besnard - 21, rue Jules Ferry 93177 Bagnolet cedex - Tel : 01 48 18 88 64 - besnj-l@unsa.org