

### ***IRES : 25 ans !***

**D**ans le paysage international, européen et national, un Institut tel que l'IREs possède un profil atypique à bien des égards. Et ce sont précisément les spécificités de l'IREs qui en font à la fois son originalité et sa richesse. Outre l'engagement de l'ensemble des personnels de l'IREs et en particulier des chercheurs de l'Institut, qui a permis de concourir à ce que l'IREs devienne un projet fédérateur réussi, cette réussite est aussi le résultat du respect du pacte fondateur de l'IREs par toutes les parties prenantes pour que l'IREs soit un organisme au service des organisations syndicales.

Au 20<sup>ème</sup> anniversaire de l'IREs, Jacques Freyssinet soulignait ainsi que : « un acquis essentiel de l'expérience de l'IREs est qu'une confiance suffisante se soit créée d'abord entre les organisations syndicales, puis entre les organisations syndicales et les chercheurs. »

Le respect du pluralisme syndical, mais aussi le respect du pluralisme des hypothèses sur les recherches menées par les chercheurs mobilisés au sein de l'IREs et dans les travaux d'études (Agence d'Objectifs) conduits par les syndicats constituent, en effet, une des principales forces d'un Institut ouvert par ailleurs aux questions européennes et internationales.

L'IREs n'a cessé d'être durant 25 ans en mouvement tout en respectant ses équilibres fondateurs. Plus que jamais, il doit poursuivre dans cette voie.

**Jacky Chorin**  
Président de l'IREs

### ***Dialogue social et conditions de travail***

**L**e dialogue social sur les conditions de travail connaît des difficultés structurelles en France. Ces difficultés s'expliquent d'abord par l'éclatement du mouvement syndical français et la proportion assez faible de personnes syndiquées en particulier dans les PME-PMI, là où les risques en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles sont les plus importants. Elles sont aussi dues à une articulation floue entre les différents niveaux de négociation (entreprise, branche, interprofessionnel) et au rôle joué par l'Etat. Enfin, le développement du chômage à partir du milieu des années 1970 a focalisé les négociations sur l'emploi. Le dernier accord interprofessionnel sur les conditions de travail remonte ainsi à 1975 (même si une renégociation a eu lieu en 1984).

#### ***L'accord de 1975 sur les conditions de travail : une occasion manquée ?<sup>1</sup>***

Traditionnellement, en France, les domaines de l'hygiène, de la sécurité au travail étaient laissés au législateur et aux administrations du travail, et celui de l'organisation de travail aux employeurs. Au début des années 1970, plusieurs pays européens (notamment France, Suède, Norvège, Grande-Bretagne, et République fédérale d'Allemagne) et les Etats-Unis connaissent une crise mettant en cause les structures d'organisation et de direction de l'entreprise et les rapports sociaux. Dans la plupart de ces pays, à la suite d'initiatives patronales, la question des conditions de travail est négociée au niveau des entreprises. En France au contraire, c'est au niveau interprofessionnel que les acteurs sociaux se saisissent du sujet.

Il faut attendre 1975 pour qu'aboutisse cette négociation interprofessionnelle. L'un des enjeux est de ne plus aborder les conditions de travail uniquement en termes d'hygiène et sécurité et donc de prendre en compte l'organisation du travail. Pour le patronat, qui en a pris l'initiative, il s'agit d'une négociation exploratoire permettant de tester quelques idées nouvelles sans engager les entreprises par des principes clairs ou concessions concrètes. L'Etat, qui prône alors une nouvelle répartition des rôles avec les organisations professionnelles sur l'organisation du travail, mise gros.

Les pouvoirs publics souhaitent accompagner et encadrer la négociation qui s'ouvre à la même période entre le patronat (CNPf) et les syndicats ouvriers. Au sein de l'administration du Travail, la modalité retenue est le renforcement des instances élues, par la réactivation des Comités hygiène et sécurité et la création des Comités d'amélioration des conditions de travail. Un avant-projet de loi stipule que le comité d'entreprise et sa commission d'amélioration des conditions de travail sont destinés à faciliter la concertation dans les entreprises. D'où la volonté du CNPF d'entamer des négociations à l'échelle nationale afin de cadrer les négociations qui ne manqueront pas de se multiplier, mais aussi d'inciter les entreprises à se saisir du problème. Cependant le cheminement parallèle entre la loi et la négociation se perd rapidement, et la loi du 27 décembre 1973 sur les conditions de travail est adoptée sans attendre l'issue des négociations.

Le CNPF engage ce qui est au départ un « échange de vue » en situation de plein emploi pour résoudre des problèmes de recrutement de main-d'œuvre et de conflits sociaux à l'intérieur des entreprises. Les courants réformateurs majoritaires à la direction du CNPF ont pris conscience de la nécessité de moderniser l'appareil productif et l'organisation du travail. Cependant l'apparition de la crise économique, qui fait passer au premier plan d'autres préoccupations, et les évolutions politiques – notamment les élections présidentielles – poussent à

conclure rapidement un accord. Relativement ouvertes du côté patronal jusqu'en juin 1974, les négociations se referment à partir d'octobre : le CNPF, critiqué par les chefs d'entreprise, cherche alors la signature d'un compromis rapide.

L'accord de 1975 entérine néanmoins la reconnaissance officielle d'un nouveau domaine de négociation collective à tous les niveaux de négociation. Même si l'impact de l'accord leur semble faible, les syndicats sont satisfaits de voir ainsi reconnu officiellement un nouveau domaine de négociation collective à tous les niveaux. Pour le CNPF, qui insiste sur les clauses introduisant la consultation plus systématique des CHS, des comités d'entreprise et des délégués syndicaux, l'accord peut inciter les entreprises à développer une politique sociale volontaire des conditions de travail. Deux ans après la signature, la dynamique novatrice n'a d'ailleurs pas été sans effets concrets. Si les accords de branche signés restent limités par leur nombre et leur portée (la métallurgie par exemple n'en a pas signé), toutes les organisations syndicales, même les non signataires, ont participé aux accords de branche et d'entreprise. Les véritables innovations se situent dans les entreprises, en particulier en matière d'hygiène et de sécurité, thème important des négociations.

Ce qui a été négocié ne correspond toutefois pas à ce qui a été effectivement réalisé, et bien des expériences n'ont jamais fait l'objet d'une texte formel. De ce point de vue, l'accord de 1975 a élargi les domaines dans lesquels les partenaires sociaux prennent la responsabilité de « créer du droit », et la prise de conscience qu'il a produit reste acquise. Si la crise économique a relégué en partie au second plan les conditions de travail par rapport à l'emploi, l'accord de 1975 a néanmoins consacré, au niveau interprofessionnel, l'entrée du thème de la santé au travail dans les références des organisations syndicales, en même temps qu'il précipitait le mouvement faisant sortir les syndicats du cadre strict de l'entreprise vers celui du cadre de vie.

## ***Quel dialogue social sur les conditions de travail aujourd'hui ?***<sup>2</sup>

Les instances de concertation ou de négociation existent bien, mais l'usage ou la mobilisation des acteurs font défaut. En 1999<sup>3</sup>, 22 000 CHSCT regroupent 140 000 membres et couvrent 73 % des entreprises de plus de 50 salariés<sup>4</sup>. Si en théorie, un salarié sur deux est concerné, la couverture est dans les faits inférieure, puisque 7,1 millions de salariés sur 14,7 en 1999 travaillent dans des entreprises de moins de 50 salariés. L'existence de CHSCT est en outre étroitement corrélée à la présence syndicale dans l'entreprise : 82 % des établissements qui ont un comité d'entreprise et un délégué syndical<sup>5</sup> ont un CHSCT, contre seulement 62 % des établissements qui ont un comité d'entreprise mais pas de délégué syndical. Les CHSCT sont moins présents dans le secteur des services et dans celui du bâtiment et des travaux publics où prédominent des petites et moyennes structures. Or la fréquence des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles dans les établissements de 20 à 49 salariés et de 50 à 100 salariés est deux fois plus élevée que dans les établissements de plus de 300 salariés. C'est donc là où il y a le moins de CHSCT qu'il y a le plus d'accidents et de maladies professionnelles. En outre, avec le développement de la sous-traitance, les risques professionnels sont transférés à des entreprises souvent petites et dépourvues de CHSCT et le CHSCT de l'entreprise donneuse d'ordres n'est lui pas un lieu de débats sur les conditions de travail des salariés des entreprises sous-traitantes.

Plusieurs rapports publics mettent en évidence les difficultés de fonctionnement du dialogue social sur les conditions de travail tant en ce qui concerne le secteur privé – et le rôle de l'Inspection du travail – que le secteur public. En 2003, l'Inspection générale des Affaires sociales (IGAS) constatait que les nombreuses instances auxquelles

participaient les partenaires sociaux au niveau national et local ne jouaient pas un rôle premier dans la définition des priorités de la prévention<sup>6</sup>. L'analyse du droit de la prévention des risques professionnels peut conduire à conclure que l'Etat a délégué la surveillance de la santé des travailleurs aux entreprises *via* le ministère du Travail et les CHSCT dans les entreprises. Dans la région Nord Pas-de-Calais, par exemple, « les comités techniques régionaux sommeillent, ils n'ont pas les moyens de fonctionner, ils sont lourds à gérer et le pilotage par les grandes branches professionnelles est déficient. Les commissions de contrôle de la médecine du travail connaissent un déficit important d'audience du fait de l'absence fréquente des représentants syndicaux. La commission régionale de médecine du travail est portée à bout de bras par l'inspection médicale du travail et les partenaires sociaux s'y intéressent d'autant moins que l'on traite de questions administratives et très rarement des questions collectives posées par la santé au travail ».

La déconnexion entre les politiques de santé au travail et de santé publique avait aussi amené la Cour des comptes, en 2002, à recommander une réforme d'ensemble de la prévention des risques professionnels, articulant les conditions de l'intervention de l'Etat et celles de la Sécurité sociale<sup>7</sup>. Depuis les crises sanitaires (amiante, risques chimiques, etc.), le contexte français se traduit par une confusion extrême des rôles et une modification du champ d'intervention des partenaires sociaux.

La seule enquête régulière disponible est l'enquête *Relations professionnelles et négociations d'entreprise* (REPONSE)<sup>8</sup>. Les données recueillies montrent que la question des conditions de travail ne donne lieu à un accord formel que pour un quart des établissements. La question des conditions de travail constitue le cinquième thème de discussion (après l'emploi, les salaires, la réduction du temps de travail) au niveau des entreprises. C'est aussi un thème souvent dissimulé par la revendication salariale. Les salariés ont sur le sujet une attitude ambivalente à l'égard de leurs représentants : 73,6 % des salariés pensent que les syndicats rendent des services et 65,8% pensent que les représentants du personnel traduisent leurs aspirations, mais seulement 18 % des salariés déclarent s'adresser à leur représentant en cas de problème de conditions de travail (contre 31 % à leur direction et 45 à leur encadrement)<sup>9</sup>.

L'intensité de la négociation est liée non seulement à la conflictualité (les établissements où la négociation est la plus large, la plus fréquente et la plus régulière sont également ceux où les « conflits » collectifs sont les plus fréquents), mais aussi à l'émergence de préoccupations et de nouvelles obligations de négocier. Dans les établissements ayant mis en œuvre tardivement la réduction du temps de travail, les négociations ont été particulièrement intenses sur le temps de travail, mais aussi sur l'emploi et les conditions de travail<sup>10</sup>. Un quart des établissements d'au moins 20 salariés a par ailleurs eu recours au mandatement pour négocier la durée du travail<sup>11</sup>. Au total, 3 500 implantations syndicales sont directement liées à la réduction du temps de travail. Elles sont particulièrement le fait de la CFDT et de la CFTC. En ce qui concerne la santé au travail, trois quarts des établissements avaient élaboré un document d'évaluation des risques professionnels en 2004, et la plupart des établissements avaient mis en place des dispositifs de prévention des risques, même s'ils se limitent parfois à des séances d'information des salariés. La présence d'institutions représentatives du personnel s'est renforcée à cette occasion.

Les liens entre dialogue social et conditions de travail sont complexes. Si le CHSCT peut en particulier jouer un rôle actif et contribuer à la mise en place d'améliorations effectives des conditions de travail, des groupes de travail ou des comités *ad hoc* peuvent compléter, remplacer et parfois

court-circuiter les institutions représentatives. La volonté de remédier à certaines difficultés liées aux conditions de travail (troubles musculo-squelettiques, rotation ou absentéisme du personnel, accidents du travail) peut à l'inverse échouer dans des contextes moins favorables (dysfonctionnements de la production, départ ou disparition des personnes ressources, divergences de vue entre organisations syndicales, avec la direction)<sup>12</sup>.

**Odile Join-Lambert, Annie Jolivet et Catherine Vincent, IRES**

1) Une recherche d'O. Join-Lambert et de C. Vincent est en cours sur ce sujet.

2) Cf. l'étude comparative « Social dialogue and working conditions » (à paraître) pour la Fondation de Dublin. Réponse pour la France par O. Join-Lambert, A. Jolivet (IRES) et A.M. Nicot (ANACT).

3) G. Filoche (2001) *Vingt ans de comité d'hygiène et sécurité et des conditions de travail, Conseil économique et social, Paris, Journaux officiels, 12 novembre.*

4) La constitution de CHSCT est obligatoire en France pour les établissements de plus de 50 salariés.

5) Les deux sont obligatoires pour les entreprises de plus de 50 salariés.  
6) IGAS (2003), *La prévention sanitaire en milieu de travail, rapport présenté par H. Zeggar, J. Roux, P. de Saintignon, La Documentation française.*

7) *Cour des Comptes* (2002), *La gestion du risque, accidents du travail et maladies professionnelles, Direction des journaux officiels, février.*

8) Réalisée en 1992-1993, 1998-1999 et 2004-2005. Pour une présentation voir [www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr).

9) S. Beroud et al. (2007), « Le changement de visage de la conflictualité en entreprise, quelques éléments statistiques », *Les mondes du Travail*, n° 3-4, mai.

10) DARES (2007), « La réduction du temps de travail : révélateur et source de développement des relations professionnelles en entreprise », *Premières informations et Premières Synthèses*, n°03.2, janvier.

11) DARES (2006) « Le dialogue social en entreprise : une intensification de l'activité institutionnelle, des salariés faiblement engagés », *Premières Informations et Premières Synthèses*, n° 39-1, septembre.

12) Cf dans la réponse française à l'enquête comparative citée plus haut les exemples détaillés par A.M. Nicot.

# IRES

## Infos

**Friedrich Ebert Stiftung.** « L'avenir du modèle économique et social européen : les résultats de la présidence allemande du Conseil de l'UE ». Intervention de Jean-Louis Levet « les exigences de la politique sociale entre désirs et réalité : les jugements depuis différentes perspectives » et qui a porté sur « La perspective européenne continentale: la France », puis un dialogue avec les intervenants concernant les cas des nouveaux États membres et des pays scandinaves. (Berlin, 5-6 juillet 2007)

**IWPLMS.** 28th conference of the International Working Party on Labour Market Segmentation.

- Communication de François Michon « What Became of Labour Market Segmentation in France : its Changing Design ».

- Communication de Catherine Sauviat « Corporate governance and restructuring regimes. The Alstom case ».

(Aix en Provence, 5-7 juillet 2007)

**Ruhr-Universität Bochum.** Séminaire « European Works Councils as Transnational Organisations ? Theoretical and Empirical Findings and Prospects ». Intervention de Udo Rehfeldt sur « le cas de la France ». (Bochum, Allemagne, 9-10 juillet 2007).

**CGT.** Journées d'été du CCN. Participation et interventions Jean-Marie Pernot : « Réflexions à partir d'un rapport sur la syndicalisation » (AO IRES-CGT). (Courcelles, 11-12 juillet puis 21-22 août 2007).

**AIIC** (Association internationale des interprètes de conférence). Intervention de Florence Lefresne « Transformations de l'emploi et avenir de la relation salariale ». (Paris, 17 juillet 2007)

**Université d'Athènes d'Economie et de Gestion – CIRN/IREC** (Industrial Relations in Europe). Conference « New Europe - New Challenges: The Changing Contours of Industrial Relations ». Communications de Udo Rehfeldt (avec Isabel da Costa) « International Framework Agreements as an Issue for European and World Works Councils and for Transnational Union Coordination: The Case of the Automobile Industry » et « Le syndicalisme: de la diversité nationale à la solidarité internationale ». (Athènes, 26-28 juillet 2007)

**FNESER.** « Quel modèle de développement pour les territoires ». Intervention de Jean-Louis Levet dans le cadre de l'atelier « Entreprendre dans les territoires au service de l'emploi ». (la Rochelle, 29-30 août 2007)

**CEZAM.** Fédération d'associations de CE. Intervention de Christian Dufour et Adelheid Hege sur « le rôle des comités d'entreprise et la recherche d'identité collective ». (Lyon, 31 août 2007)

**Université de Manchester.** 8ème Congrès européen de l'Association internationale de relations professionnelles (AIRP/IIRA) « The Dynamics of European Employment Relations ». Communication de Udo Rehfeldt (avec Isabel da Costa) sur « La négociation collective transnationale par des comités d'entreprise européens et mondiaux : tendances récentes dans le secteur automobile »

(Manchester, Royaume-Uni, 3-7 Septembre 2007).

**AFSP.** Congrès de l'Association française de science politique, Jean-Marie Pernot, rapporteur dans l'atelier : « La socialisation militante au prisme de la formation syndicale. Les dispositifs et leurs usages ». (Toulouse, 7 septembre 2007).

**Université de la formation continue d'Alger.** Dans le cadre du premier Master créé en intelligence économique en Algérie (coopération franco-algérienne), réalisation par Jean-Louis Levet du séminaire introductif de trois jours « fondamentaux de l'intelligence économique au sein des organisations publiques et privées ». (Alger, 8-10 septembre 2007)

**RDS** (Réalités du dialogue social). Atelier « syndicalisation ». Communication de Jean-Marie Pernot « Chemins de la syndicalisation, fausses pistes et vrais enjeux », (Paris, 13 septembre 2007).

**ISSTO.** Stage à l'intention de la CGT-FO « Le dialogue social ». Intervention de Catherine Sauviat « Le dialogue social aux États-Unis ». (Nantes, 14 septembre 2007)

**CAPRIGHT.** Meeting « Resources, rights and capabilities : in search of social foundations for Europe ». Framework programme of the European Community.

- Communication de Marie Raveyre « Local restructuring policies ».

- intervention de Florence Lefresne « Capabilités et démocratie délibérative », discussion de plusieurs textes théoriques.

(Porto, 19-21 septembre 2007)

**CNER.** 54e Congrès « Industries et territoires : enjeux d'aujourd'hui et de demain ». Intervention introductive de Jean-Louis Levet sur le thème « L'avenir de l'industrie en France : y a-t-il une place pour une politique industrielle nationale et européenne? ».

(Saint-Etienne, 20-21 septembre 2007)

**Centre d'économie de la Sorbonne – Matisse (Université Paris 1 – CNRS).** Journée d'étude « Travail Professionnel ». Discussion par Antoine Math du thème « Impact des politiques publiques sur l'articulation Travail domestique – Travail professionnel ».

(Paris, 24 septembre 2007)

**MGRH** (Mouvement Génération RH). Université d'été des DRH. Conférence « spéciale rentrée sociale » de Jean-Louis Levet sur le thème « capitalisme financier contre capitalisme du savoir ».

(Ecquevilly, 24-25 septembre 2007)

**CCI d'Amiens.** Soirée-débat « L'industrie a-t-elle un avenir », avec Jean-Louis Levet comme invité. (Amiens, 25 septembre 2007)

**Conseil économique et social basque.** Journée « Politique industrielle et délocalisation au Pays Basque ». Communication de Michel Husson sur « Le défi des délocalisations en Europe ». (Bilbao, 26 septembre 2007)

**Centre d'Économie de la Sorbonne.** Séminaire TEmPS (Travail Emploi et Protection Sociale), « E-recrutement et nouveaux intermédiaires sur le marché du travail ». Discussion de François Michon sur le papier de Yannick Fondeville « Internet, recrutement et recherche d'emploi ».

(Paris, 27 septembre 2007)

**IRES 1982-2007 :**  
quelques travaux  
illustrant ces **25 ans** de l'Institut

**La protection sociale**

Dossier de l'ires n°1 - novembre 1983

**Protection sociale dans le monde**

Dossier de l'ires n°2 - décembre 1984

**Le système monétaire international**

Dossier de l'ires n°3 - décembre 1985

**Syndicalismes :  
dynamique des relations professionnelles**

Ed. Dunod - août 1992

**Les retraites complémentaires**

La Revue de l'ires n°15 - été 1994

**Le paritarisme : institutions et acteurs**

La Revue de l'ires n°24 - été 1997

**Bas salaires, pauvreté laborieuse**

La Revue de l'ires n°33 - 2000/2

**La représentation patronale**

La Chronique internationale n° 72 -  
septembre 2001

**Mondialisation financière  
et nouveaux modèles d'entreprise**

La Revue de l'ires n°40 - 2002/3

**Réformes des systèmes d'assurance maladie  
et débats sociaux**

La Chronique internationale n° 91 -  
novembre 2004

**Restructurations – nouveaux enjeux**

La Revue de l'ires n°47 - 2005/1

**Les mutations de l'emploi en France**

Ed. La découverte - octobre 2005

**Internet, recrutement et recherche d'emploi**

La Revue de l'ires n°52 - 2006/3

**Négociation collective : une nouvelle étape ?**

*L'agenda social de la rentrée est chargé. La négociation collective doit y jouer un rôle central, à la condition de ne pas la considérer comme une simple technique contractuelle.*

*Une approche enrichie de la négociation consiste à concevoir celle-ci, comme la possibilité de reconstituer du lien social. Les organisations syndicales, chacune avec son histoire et ses spécificités, y adhèrent. Pour qu'il y ait négociation, dans nos démocraties de plus en plus complexes, et une mondialisation dérégulée où la finance surplombe la connaissance et la production, trois conditions fondamentales doivent être remplies :*

*- considérer que c'est la possibilité d'un agir-ensemble. La négociation n'est ni la délégation à autrui de son pouvoir, ni un marchandage de services.*

*- reconnaître une validité à la position de son adversaire, qui devient alors partenaire. Il s'agit de construire des accords entre des personnes différenciées.*

*- les parties prenantes conçoivent leur négociation, dans la perspective qu'il existe un avenir commun.*

*La négociation est alors en mesure de rétablir la confiance dans l'action politique. C'est une alternative à l'usure des réponses politiques traditionnelles, fondées sur l'expertise technocratique, l'opacité des décisions et les délégations de pouvoir.*

*L'Ires apporte sa contribution par l'organisation, le 18 octobre au CES, de ses nouveaux Entretiens, sur le thème de la négociation collective, avec une dimension comparative des pratiques à l'échelle européenne, et deux illustrations de la négociation : l'une traditionnelle mais cruciale, les salaires, l'autre, nouvelle, la sécurisation des parcours professionnels.*

*La relance de la négociation en cet automne constitue donc une opportunité formidable d'approfondir et de revivifier notre démocratie.*

*Jean-Louis Levet, Directeur général de l'IRES*

**Quelques initiatives à venir...**

**La création du cycle de Rencontres 2007/2008**

« Les stratégies de firmes,  
les mutations du système productif  
et leurs effets sur l'emploi et le travail »

**Le rendez-vous :**

« séminaire international sur le syndicalisme et les  
relations professionnelles »,  
en partenariat avec l'Institut syndical européen (ETUI-REHS)

**Le colloque :**

« L'épargne retraite en France et à l'étranger :  
quelles garanties pour les personnes âgées ? »  
Co-organisé avec le Réseau européen de recherche sur les  
retraites (ENRSP)

- Le prochain **numéro spécial de la Chronique internationale**  
de l'IRES sur **Les retraites**

- Le prochain **numéro spécial de La Revue de l'IRES** sur **La  
Validation des acquis de l'expérience**

- **Un numéro spécial de la Revue de l'IRES** sur **La  
responsabilité des entreprises**

La Lettre de l'IRES - Publication trimestrielle  
16, bd du Mont d'Est 93192 NOISY-LE-GRAND CEDEX

Directeur de la publication : Jacky Chorin

Responsable : Benoît Robin

Réalisation : Monique Jacquin

Louyot S.A. - Paris

Dépôt légal : 4ème 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 responsabilité sociale des entreprises étrangères en Chine

Jean-François Huchet

Sur le plan législatif et réglementaire, la Chine s'est dotée depuis le début des années 1990, d'un appareil juridique relativement complet en matière de droits du travail. Les travailleurs chinois bénéficient d'une protection théorique qui, si elle n'est pas encore conforme aux standards internationaux n'est pas négligeable. Mais la proclamation de droits ne va pas nécessairement de pair avec leur application. L'omniprésence du Parti Communiste Chinois, la faible indépendance de la justice, les clientélismes locaux, l'absence de syndicats indépendants, le caractère autoritaire du régime politique se conjuguent pour expliquer le décalage important entre le droit et son application. On assiste ainsi à des violations endémiques des droits sociaux des travailleurs chinois : malgré une amélioration perceptible ces dernières années, la situation en matière des droits sociaux des travailleurs chinois reste sur le terrain encore extrêmement critique.

Quel rôle peut jouer dans ce contexte la responsabilité sociale des entreprises (RSE) étrangères qui se matérialise par l'application de codes de conduite dans leurs filiales et auprès des fournisseurs locaux ? Les codes de conduites sont avant tout une exigence interne posée par l'entreprise étrangère pour garantir l'application dans ses filiales et chez ses fournisseurs des droits sociaux en vigueur sur le territoire chinois, voire de les améliorer en fonction de critères internationaux auxquels l'entreprise adhère et qui ne sont pas encore ratifiés en Chine.

Jean-François Huchet, Directeur du Centre d'Etudes Français sur la Chine Contemporaine, basé à Hong Kong réalise ici une seconde étude dans le cadre de l'agence d'objectif FO-IRES. Après avoir présenté le cadre juridique du travail en

Chine avec un aperçu général de l'état de la réglementation et de son évolution au regard des standards internationaux sur lesquels s'appuient les codes de conduite des entreprises étrangères, l'étude analyse les décalages existants entre les normes juridiques chinoises et la réalité des droits sociaux. Enfin, un troisième chapitre aborde les difficultés dans l'application des codes de conduites des entreprises étrangères en Chine que les « bonnes pratiques » mises en place ces dernières années par des entreprises étrangères en matière de RSE permettent en partie de palier.

## Politique monétaire, croissance et emploi : Forces et faiblesses comparées de la FED et de la BCE

Angel Asencio

L'Union Européenne qui rassemble aujourd'hui 27 Etats-membres apparaît comme la plus grande puissance économique mondiale fondée sur un espace de marché à l'échelle du continent. La naissance de l'euro, renforcée par la procédure de surveillance collective dite du pacte de stabilité devait constituer la clef d'une croissance dynamique et durable permettant d'atteindre l'objectif du plein emploi. Or, le résultat comparé à celui des grandes régions commerciales, à commencer par les Etats-Unis traduit un sérieux échec de la zone euro, l'alchimie entre marché unique et monnaie commune ne semble pas avoir fonctionné.

Si l'exigence de réduction des dépenses publiques constitue une explication, la stabilité des prix assignée comme unique prérogative à la banque centrale européenne (BCE) a aussi sa part de responsabilité dans la médiocrité de la croissance et la stagnation de l'emploi. L'institution de Francfort décide en toute indépendance de sa politique monétaire. Ainsi le réajustement des taux d'intérêt ne vise pas à soutenir la reprise économique mais à prévenir toute velléité de revendications salariales.

Les controverses récurrentes tendant à opposer l'obsession inflationniste de la BCE au pragmatisme de la FED liée au Congrès américain par un mandat de réalisation d'objectifs en matière de croissance et d'emploi ont mis en exergue l'absence

de gouvernance macro économique de l'Union. Aux Etats-Unis, la banque centrale manie les taux d'intérêt dans un sens favorable à la croissance et ce sont les autorités monétaires qui guident le taux de change du dollar au niveau approprié.

Oui mais... explique Angel Asencio – maître de conférences à l'université Paris 13 – dans cette étude de l'Agence d'Objectifs FO-IRES, dans un cas comme dans l'autre, la stabilité des prix demeure l'objectif clef des politiques monétaires à long terme et renvoie au taux de chômage naturel pour maîtriser l'inflation. Par contre, en instruisant les modes opératoires des deux institutions, et en revenant sur la création de l'euro, l'étude identifie les avantages en faveur de la FED. Quand à l'avenir, l'auteur ne se risque pas à une solution définitive mais formule des propositions qui remettent au centre du débat, les conditions de retour au plein emploi par l'articulation du policy-mix.



## Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences : « concilier performance de l'entreprise et aspirations des salariés ».

Philippe Arondel

Alors même qu'elle conquiert jour après jour, sur le terrain, ses lettres de noblesse, la gestion prévisionnelle des emplois (GPEC) reste pour de nombreux salariés *terra incognita*... quand elle ne rencontre pas l'hostilité rampante, voire ouverte, de ceux qui sont censés en connaître les mécanismes intimes et les objectifs ultimes.

Cette prise de distance, pour ne pas dire plus, s'explique en grande partie par l'usage pour le moins contestable que font certaines entreprises de cet outil destiné, en principe, à maîtriser en amont les changements structurels inéluctables pour mieux les gérer, le moment venu, au plan économique, social et, bien sûr, humain.

Dans cette étude qui marie réflexion de fond et analyses techniques, aperçus doctrinaux et recommandations précises, la CFCTC entreprend de démontrer, preuves à l'appui, que la GPEC peut être autre chose qu'un procédé habile et « faussement » responsable pour licencier sans trop de dommages collatéraux au plan social, que le cache-misère conceptuel et pratique d'une adaptation sans faille aux canons anti-sociaux de la modernité libérale.

Pour la CFCTC, la mise en place d'une véritable GPEC doit s'articuler autour d'objectifs ambitieux cherchant à répondre aux besoins incontournables des salariés de ce temps : l'emploi pérenne dans l'entreprise, l'employabilité toujours plus grande des salariés *dans* et *hors* l'entreprise, le souci permanent d'enraciner des solutions alternatives et crédibles au licenciement.

Pour ce faire, les représentants syndicaux doivent renouer avec la grammaire d'un « activisme » responsable et maîtrisé afin de prendre, avec toutes les précautions requises, l'initiative sur un terrain, hélas souvent miné, où se joue l'avenir des salariés et de leurs familles. C'est ainsi que, refusant d'être mis devant le fait accompli, il est de leur intérêt de provoquer les « événements » en osant militer pour des négociations sur la GPEC... avant les DRH et les dirigeants d'entreprise, et ce afin de donner toute sa pertinence à cette démarche difficile, parfois conflictuelle.

Ce caractère offensif, au meilleur sens du terme, de la démarche contractuelle en matière de GPEC doit aussi se donner pour objectif -un objectif stratégiquement central si l'on veut avoir quelque chance de

succès- de rendre les salariés acteurs de leur avenir professionnel et de la gouvernance d'entreprise, de les associer à toutes les décisions leur permettant d'échapper à la logique destructrice des plans de licenciement.

Enfin, la GPEC, à la condition expresse d'être négociée intelligemment, peut constituer l'un des moyens les plus adéquats pour décliner les thématiques du « statut du travailleur » porté sur les fonts baptismaux en 2006 par la CFCTC, dans la mesure où celles-ci s'inscrivent dans la même logique de valorisation du travail, d'implication des personnes et de prise en compte des réalités économiques et sociales.



## L'évolution des salariés mandatés par la CFDT

*Sophie Maville*

La CFDT a conduit une enquête quantitative auprès de 389 salariés mandatés dans le cadre des négociations sur la RTT dont les résultats rejoignent ceux de travaux antérieurs. Ils soulignent la liaison entre l'appréciation portée par les mandatés sur l'appui de la CFDT et leur appréciation de l'application de l'accord. Le fait pour le salarié mandaté d'avoir été volontaire pour endosser ce rôle de représentant du personnel favorise un développement de la représentation collective post-mandatement.

Bien que ces données ne soient pas extrapolables à l'ensemble des mandatements, les résultats semblent conforter l'idée d'effets discrets du mandatement sur la représentation collective. L'évolution après le mandatement d'une représentation collective non syndiquée vers une représentation collective élue sur listes syndicales ou l'extension de la représentation collective existante apparaissent comme les effets les plus probables du mandatement sur le système de relations professionnelles des TPE/PME. Le mandatement a pu contribuer à changer des représentations sur la représentation du personnel, sans la faire émerger des endroits où elle était totalement absente.

Toutefois, l'engagement dans la représentation collective s'effectue par étapes successives. De fait, une représentation collective a-typique émergente et peu formalisée ouvre des perspectives à une autre forme de représentation collective plus formelle, mais qui se construit par étapes. est un pas supplémentaire qui suppose une syndicalisation du mandaté, sa désignation comme délégué syndical, mais aussi la formation d'un collectif autour du mandaté. Or, bien souvent, le mandaté s'est engagé seul dans la représentation collective et a fortiori dans la syndicalisation qui a très rarement concerné des collègues.

Les dispositifs organisationnels encadrent et structurent aussi l'engagement. C'est pourquoi, l'appréciation portée sur la pratique syndicale, notamment en matière de suivi au-delà de l'accompagnement dans la négociation constitue un facteur explicatif du processus de distanciation ou au contraire de rapprochement à l'égard de l'organisation syndicale mandante.

### 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

**CFC-CEC - Francine Didier** - 59/63 rue du Rocher 75008 Paris - Tel : 01 55 30 12 12 - didier@cfccec.fr

**CFCTC - 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** - 141 av. du Maine 75680 Paris cedex 14 - Tel : 01 40 52 84 47 - sdupuch@force-ouvriere.fr

**UNSA-éducation - Jérôme Crozat** - 87 bis, av. Georges Gosnat 94853 Ivry/Seine - Tel : 01 56 20 29 52 - jerome.crozat@unsa-education.org

### BULLETIN D'ABONNEMENT 2008

Nom, prénom . . . . . Date . . . . .

Adresse . . . . .

- désire m'abonner à *Chronique Internationale + Revue* : 85 €, et recevoir la Lettre de l'IREs
- désire m'abonner à *La Revue de l'IREs* : 65 €
- désire recevoir le *Catalogue des publications de l'IREs*
- désire m'abonner à *Chronique Internationale* : 30 €

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