

*Nos principales initiatives
à venir...*

En cet automne 2008, l'actualité est dominée par la crise financière et son impact sur les économies nationales. Du côté des salariés, les effets sont largement perceptibles au travers de la multiplication d'annonces de restructurations, avec, à la clé, des destructions d'emplois et la baisse du pouvoir d'achat.

C'est dans ce contexte que La Revue de l'Ires publie un numéro spécial qui fera l'objet des **ENTRETIENS DE L'Ires**, le jeudi 27 novembre prochain au Conseil économique, social et environnemental, avec pour thème : « Evolutions comparées des modèles sociaux pour l'emploi en Europe – Allemagne, France, Royaume-Uni, Suède ».

Après le succès de nos **ENTRETIENS** précédents, qui ont pour objectif la valorisation des travaux de l'Institut, nous lançons une nouvelle initiative : **L'Université de printemps** de l'Ires, avec pour thème : « Le capitalisme demain : du capitalisme financier au développement durable ». Cette nouvelle manifestation est caractérisée par une approche complémentaire, consistant à enrichir, en amont, le dialogue inter-syndical sur des enjeux stratégiques. Elle s'inscrit dans la réflexion à laquelle l'Ires aura à se livrer, en 2009, à l'occasion de l'élaboration de son nouveau Programme scientifique à moyen terme. Elle concourt à aborder des sujets faisant débat au travers de l'examen des questions de financiarisation de l'économie ou encore des nouvelles données inhérentes au développement durable et de leurs effets sur le monde du travail.

Jean-Louis Levet Benoît Robin

**« Quel avenir pour l'économie française ?
Le renouveau du débat syndical »**

Un document de travail, disponible sur le site de l'IRES, présente une synthèse des travaux réalisés dans le cadre du Cycle de Rencontres de l'IRES « Quel avenir pour l'économie française ? Le renouveau du débat syndical - Les stratégies des firmes, les mutations du système productif et leurs effets sur l'emploi et le travail (SMET) »⁽¹⁾, qui s'est déroulé de novembre 2007 à juin 2008. Il a réuni une cinquantaine d'intervenants : syndicalistes, chercheurs, dirigeants d'entreprise, experts de la Commission européenne, etc.

L'originalité de ce Cycle de huit sessions réside dans son positionnement (contribuer au renouveau du débat syndical en France), son objet (enrichir une compréhension des évolutions de l'économie française), et ses choix : privilégier l'entrée par les entreprises : porter un regard multiple sur le monde du travail ; partir d'une compréhension en amont du processus productif et tenter d'éclairer les comportements des entreprises, par la prise en compte des mutations du système productif et des politiques publiques. Cette synthèse est structurée autour de trois principaux points :

I - Un éclairage général sur l'économie française

Contrairement à l'idée dominante qui attribuerait le ralentissement de la croissance de l'économie française et ses difficultés (certains parlent même de « déclin » et de « décrochage ») à un manque de compétitivité des entreprises, il apparaît, qu'au cours de ces dix dernières années, les entreprises françaises ont profité d'une rentabilité particulièrement élevée, tout-à-fait comparable à celle de la concurrence étrangère. Autrement dit, la rentabilité élevée des entreprises françaises ne se transforme pas en croissance économique pour le pays. Différentes hypothèses sont explorées : influence croissante du capitalisme financier sur les choix stratégiques des firmes, bilan ambivalent de la vague de fusions-acquisitions, etc.

⁽¹⁾ Jean-Louis Levet, responsable, avec Heithem Benhassine et Tommaso Pardi, assistants scientifiques.

Agenda

Les **ENTRETIENS DE L' IRES** - jeudi 27 novembre 2008

L'UNIVERSITE DE PRINTEMPS de l' **IRES** - 28 et 29 avril 2009

II - Une compréhension renouvelée de trois grandes problématiques socio-économiques

Les effets contrastés de l'internationalisation des entreprises sur leur performance de long terme

A travers les cas étudiés, de groupes (Alstom, Danone, Air France/KLM, Saint-Gobain,...) et de PME, il apparaît qu'une stratégie d'internationalisation réussie dans la durée consiste pour l'entreprise, à conforter ses compétences sur le territoire d'origine, tout en cherchant à se développer sur les marchés extérieurs : ouverture, mondialisation et ancrage territorial doivent se renforcer mutuellement.

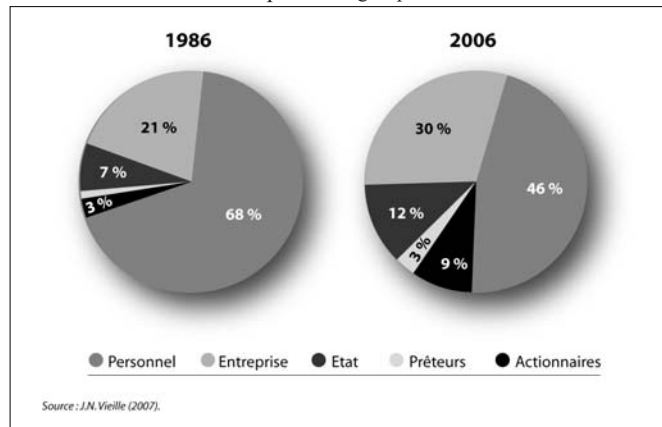
Le poids croissant de la financiarisation sur les relations sociales et les stratégies des entreprises

Trois constats émergent : des grands groupes avec une rentabilité élevée, mais contribuant peu à la croissance de l'économie nationale, une fragilisation du positionnement stratégique des firmes, de fortes limites à la « responsabilité sociale des entreprises » (voir encadré 1).

La transformation du travail et ses conséquences sur l'emploi

Deux tendances à l'œuvre sont observées : d'une part, l'internationalisation de la production et son impact sur l'emploi et le travail (mise en compétition des sites pour les investissements, pressions du management pour réduire les coûts du travail,

Encadré 2. (séance 1)
Evolution de la répartition de la valeur ajoutée
85 premiers groupes EU



accroître la flexibilité du travail, etc. : voir encadré 3) ; d'autre part, la financiarisation et son impact sur l'emploi et le travail (recentrage sur les métiers de base, externalisation d'activités, réduction du nombre de salariés, objectifs explicites de la gouvernance actionnariale, etc.) ; autant d'évolutions qui provoquent une précarisation des emplois peu qualifiés, une fragmentation des filières industrielles rendant les modes de représentation, de négociation et de revendication syndicales inadaptés.

III - Les préoccupations, les analyses et les suggestions par type d'intervenants : dirigeants d'entreprise, syndicalistes, chercheurs

- Les dirigeants d'entreprise mettent l'accent sur la performance par l'adaptation/anticipation et sur la nécessité de pouvoir développer des stratégies de long terme, par opposition au court-termisme imposé par la gouvernance actionnariale. De nombreuses PME font le rude apprentissage de la complexité.

- Les propos des responsables syndicaux montrent une véritable compréhension des réalités et des modes d'actions renouvelés. Pour le diagnostic général sur les mutations en cours, l'on constate des préoccupations communes, des analyses convergentes et complémentaires. En matière d'orientations, au-delà d'une diversité des approches, on observe des convergences de fond : la nécessité d'un mouvement syndical international fort, de nouvelles régulations mondiales, des politiques publiques promouvant le développement industriel, une reconnaissance réelle du travail,

Encadré 1.
Score des pays sur la conformité aux principes de la gouvernance actionnariale

Pays	1989	1994	1999
France	3	4	5
Allemagne	1	1	3
Pays-Bas	1	3	3

Les 7 principes considérés :

1. Comptabilité financière
2. Audit financier
3. Présence de directeurs non exécutifs dans le conseil d'administration
4. Obligation fiduciaire
5. Règle de vote "one share one vote"
6. Absence de clause contre la prise de contrôle
7. Stock options

La France satisfait en 1999 tous les principes sauf le 5 et le 6

Source : Shinn, "Private profit or public purpose? Shallow convergence on the shareholder model", 2001.

Encadré 3.
Le cas emblématique de Toyota France

Au cours de la troisième séance du Cycle de rencontres, le cas de l'usine de Toyota à Valenciennes (T. Pardi, F. Hatem, et B. Yvetot) a été analysé, qui constitue un très bon exemple du caractère paradoxal des transformations contemporaines du travail en France.

D'une part, cette filiale de production est un site nouveau (démarrage de la production en 2001) : elle emploie de la main d'œuvre très jeune (âge moyen de 30 ans en 2004) ; elle a connu une progression très importante de ses volumes de production (270 000 voitures par an) et dégage depuis 2003 des profits significatifs (161 millions d'euros entre 2003 et 2006).

D'autre part, un cinquième de sa main-d'œuvre ouvrière est intérimaire et plus d'un tiers de salariés embauchés entre 2000 et 2002 ont déjà quitté l'entreprise en 2004 (dont environ 400 ont été licenciés), tandis que plusieurs cas de discrimination syndicale ont été déjà dénoncés aux Prud'hommes. Les raisons de ce paradoxe sont multiples et complexes : elles tiennent à la fois à la nature très contraignante du travail en flux tendu chez Toyota, à la faiblesse relative de la représentation syndicale dans cette usine, et à la dimension autoritaire et intransigeante donnée à la gestion des ressources humaines par le management français de l'entreprise.

Source : T. Pardi, séance 3.

une gouvernance partenariale de l'entreprise, une reconnaissance du fait syndical et une meilleure efficacité de l'action syndicale.

• Quant aux chercheurs et experts, deux points principaux émergent : la difficulté d'appréhender le lien micro-macro et la nécessité de construire un dialogue entre chercheurs et les autres acteurs ;

des réflexions qui constituent aussi une belle opportunité pour repenser le rôle de la recherche. *En conclusion, les travaux ont dégagé un ensemble d'idées reçues qui bloquent notre compréhension du réel et quelques leçons à retenir pour l'action.*

Jean-Louis Levet
Directeur général de l'IRES

Biblio

La Revue de l'IRES

n° 56 – 2008/1

- Réformes du marché du travail en Allemagne – aucun effet sur l'emploi et aggravation des déséquilibres en Europe
Camille Logeay, Katia Rietzler
- Flexicurité : Quel équilibre entre flexibilisation du marché du travail et sécurisation sociale ?
Hartmut Seifert, Andranik Tangian
- Deux voies politiques vers le plein-emploi et deux modèles sociaux : France – Suède (1944-1948)
Orjan Appelqvist
- Les attentes des salariés à bas salaires envers les syndicats : résultats d'une enquête par questionnaire
Nicolas Farvaque, Jean-Pierre Yonnet

La Revue de l'IRES **Numéro spécial 57 – 2008/2**

Les syndicats face à la Responsabilité Sociale des Entreprises

- La RSE, entre relations publiques et outil politique (*Anne Bory, Yves Lochard*)
- Contribution des codes de conduite et des accords cadres internationaux à la responsabilité sociale des entreprises (*Reynald Bourque*)
- Responsabilité sociale des entreprises et droit du travail (européen), amis ou ennemis ? (*Filip Dorsssemont*)
- Le comité d'entreprise européen : un acteur de la responsabilité sociale de l'entreprise ? (*Elodie Berthoux*)
- Comment devenir légitimes ? Le double rôle des syndicats dans le marché de l'investissement socialement responsable (*Elise Penalva-cher*)

A paraître : Numéro spécial de *La Chronique Internationale* de l'IRES, n° 115 - Novembre 2008
L'indemnisation du chômage en débat

Fondation Arbeit und Leben (Osnabrück) avec la **Fondation Friedrich-Ebert**. Projet ZAUBER (« Zukunft von Arbeitsbeziehungen und Arbeit in Europa »). Séminaire « Information, consultation et dialogue social – nouveaux concepts pour les partenaires sociaux et les entreprises ». Communication de Udo Rehfeldt (avec Isabel da Costa) « First Steps towards a Transnational Union and EWC Coordination Strategy on Restructuring: The Case of GM Europe ». (Rome 30 juin/1^{er} juillet 2008)

CGT-FO. Stage de formation syndical fédéral des responsables FO transport. Intervention de Benoît Robin « Le transport dans l'économie et l'économie du transport ». (Compiègne, 2 juillet 2008)

METIS et ASTREE. Universités européennes du travail et de l'emploi. « Recomposition syndicales et dialogue social dans l'entreprise ». Introduction de Udo Rehfeldt sur les autres pays européens. (Paris, 3 juillet 2008)

IPSE. XXXIII^{ème} Rencontre « La protection sociale, une sécurisation de la flexibilité du travail en Europe ». Intervention de Solveig Grimault « Travail et flexicurité ». (Strasbourg, 3-4 juillet 2008)

AISLF (Association internationale des Sociologues de langue française). XVII^e Congrès international :
- communication de Udo Rehfeldt (avec Isabel da Costa) « La négociation collective transnationale d'entreprise : Dynamique historique et dimension européenne » ;
- intervention de Catherine Vincent « les syndicats face aux nouvelles formes de gestion de l'emploi dans la fonction publique : le cas de la GPEC dans les hôpitaux ». (Istanbul, 7-11 juillet 2008)

CGT. Session d'été du Conseil national confédéral « Evolution du paysage syndical ». Participation de Jean-Marie Pernot à la table ronde CGT. (Courcelles, 9 juillet 2008)

ISST Midi-Pyrénées/Université Le Mirail. Journée de réflexion CGT. Intervention de Jean-Marie Pernot « Position commune, dynamiques syndicales ». (Toulouse, 25 août 2008)

ISA (Association internationale de sociologie). Interventions de Christian Dufour et Adelheid Hege avec Christian Levesque et Gregor Murray, CRIMT, « Are the main obstacles to union renewal internal or external ? » et « When local unions meet the global ». (Barcelone, 5-8 septembre 2008)

WZB (Wissenschaftszentrum Berlin), **Fondation Hans-Böckler** et **Institut syndical européen**. Séminaire « Les syndicalisme européen en transition ? ». Présidence par Udo Rehfeldt de la séance « Y-a-t-il de nouvelles formes de représentation ? ». (Berlin, 9-10 septembre 2008)

Centre d'Analyse Stratégique, Commission plénière France 2025. Intervention/communication de Jean-Louis Levet sur « Le travail demain : réflexions prospectives ». (Paris, 16 septembre 2008)

LASAIRE. 9^e Biennale « Europe Travail Emploi » :
- intervention de Jean-Louis Levet sur « La politique industrielle européenne » ;
- animation par Udo Rehfeldt de l'atelier « Les systèmes de représentation des salariés et la négociation transnationale dans les grandes entreprises européennes ». (St-Etienne, 18-19 septembre 2008)

ISSTO. Journées de stage pour CGT-FO Grand-Ouest. Animation par Jean-Marie Pernot « Le syndicalisme en Europe » et « Les enjeux à venir des syndicats français ». (Rennes, 24-25 septembre 2008)

Centre universitaire Condorcet. Colloque « Histoire de la santé au travail ». Discussion par Odile Join-Lambert de la session « Conception et gestion des risques professionnels ». (Le Creusot, 25-26 septembre 2008)

ANVIE/Collège de France. Colloque « L'identité de l'entreprise, nouvel enjeu de performance face à la mondialisation ». Intervention/communication de Jean-Louis Levet « Identités, diversité des cultures et des modes de gestion des ressources humaines ». (Paris, 30 septembre 2008)

Les *ENTRETIENS DE L' IRES*

jeudi 27 novembre 2008

Evolutions comparées des modèles sociaux pour l'emploi en Europe

Allemagne, France, Royaume-Uni, Suède

10 h 00 : Ouverture

10 h 15 : table-ronde

- Royaume-Uni : mythes et réalités du modèle néo-libéral
- La Suède à la recherche de son modèle social
- Retour sur les réformes en Allemagne
- Diagnostics et réformes en France
- Macroéconomie et marchés du travail

11 h 00 : des réflexions et des questions de syndicalistes

11 h 30 : débats et discussions

12 h 15 : synthèse de la demi-journée

Programme complet sur www.ires.fr

Inscription en ligne sur :
www.ires-fr.org/form/form_ires.php

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 : 4^{ème} trimestre 2008 - ISSN n°1145-1394

A noter dans les agendas :

L'**UNIVERSITE DE PRINTEMPS** de l' **IRES**
28 et 29 avril 2009 : **Le capitalisme demain : du capitalisme financier au développement durable**

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).



Rôle de la représentation syndicale dans la mise en œuvre du DIF au sein de l'entreprise : l'exemple du secteur aéronautique et spatial en Midi-Pyrénées

Philippe Jean-Amans

L'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, signé par toutes les organisations professionnelles, a initié un dispositif novateur pour les salariés dans l'entreprise : le droit individuel de formation (DIF). Il était perçu alors comme une réponse possible aux défis posés par la rapidité du progrès technique d'une part, les mutations économiques de l'autre et la pression concurrentielle accrue qui exigent des entreprises des ajustements accélérés touchant à leur périmètre d'activité, mais aussi aux structures et politiques de l'emploi.

Ces enjeux font du DIF un outil de maîtrise des changements à venir. Mais cette prise de conscience n'a pas été spontanée, si l'on en juge par son décollage laborieux, négocié timidement dans les branches à partir de 2004. Cela expliquerait que les entreprises n'aient pas saisi cette opportunité pour se développer, le temps jouant en faveur de la recherche d'économies sur les formations classiques.

Fort bien documentée et calée sur une méthode scientifique rigoureuse, l'étude de Philippe Jean-Amans, maître de conférences à l'université de Toulouse I le Mirail, retrace l'his-

toire de la formation professionnelle, d'où le DIF émerge comme l'outil pertinent pour l'adaptation des compétences au profit des salariés, de leurs employeurs et de l'entreprise.

Les résultats de la recherche réalisée dans le secteur aéronautique et spatial en Midi-Pyrénées renvoient avec certes quelques nuances mais de manière indiscutable au rôle actif de la représentation syndicale, laquelle selon l'auteur « favorise le dialogue social ». Sous cet angle, l'implication des syndicats permet de concrétiser l'initiative du salarié dans le cadre de la mise en œuvre du DIF.

Pour la Cgt-Force Ouvrière, ce constat confirme la portée d'un accord négocié en vue d'une amélioration des droits à la formation professionnelle, et non sous la contrainte de la réduction du coût du travail. Mais en ouvrant de nouvelles pistes de réflexion, il met en évidence la difficulté de convaincre les salariés les moins qualifiés d'adhérer enfin à un dispositif de formation susceptible de garantir leur insertion professionnelle.



Aléas de carrière, inégalités et retraite

Karine Briard, Cindy Duc, Sabine Mage, Najat El Mekkaoui De Freitas, Bérengère Legendre

La diversité des parcours de vie (âge d'entrée dans la vie active, vie familiale, santé et espérance de vie, inactivité, chômage...) n'est pas sans incidence sur les départs à la retraite et sur le niveau de vie des re-

traités. Cette diversité est ainsi devenue un thème central dans la réflexion sur les systèmes de retraite. Les parcours professionnels et familiaux sont-ils plus accidentés pour les femmes que les hommes ? Les aléas de carrière sont-ils plus nombreux pour certaines tranches d'âge, pour certaines générations ? Comment faut-il compenser les interruptions d'activité ? Quel est l'impact de ces différents aléas sur le montant des pensions de retraite ? En lien avec ces questions, celle des inégalités de revenus est à l'évidence de premier ordre dans la réflexion.

L'étude propose dans un premier temps, à partir des Enquêtes Emploi (1990, 1995, 2005) et Patrimoine (2003-2004) de l'Insee, une analyse des accidents de carrière et des inégalités de revenus parmi les actifs et les retraités et ainsi met en évidence de nouvelles tendances quant à l'évolution des trajectoires professionnelles, notamment selon le genre et la génération.

La mobilisation de différents indicateurs (notamment le coefficient de Gini) permet ensuite de déterminer les groupes d'actifs et de retraités les plus inégalitaires en fonction de nombreuses caractéristiques socioéconomiques et sociodémographiques. Dans un second temps, une analyse des conséquences des parcours heurtés sur les droits à la retraite est menée.

Particulièrement touchés par les aléas de carrières, les seniors font au préalable l'objet d'une étude spécifique qui permet également de faire le point sur les différents dispositifs en faveur de l'emploi des seniors. Enfin, une évaluation de l'incidence de la prise en compte du RMI et d'un allègement de la décote sur les droits à pension est effectuée.



Restructurations d'entreprises : « Une démarche équitable est-elle possible ? »

Pierre Lorient

Dans le contexte actuel de concurrence mondialisée, nombre d'entreprises -confrontées à la nécessité de s'adapter- jouent leur survie dans des restructurations qui conduisent les salariés à reconsidérer leur devenir professionnel. Quel est la part de la justice ou de l'injustice dans ces phénomènes qui -au fond- relèvent du réalisme économique le plus évident ?

Ce sont les salariés ou leurs représentants dans l'entreprise qui se chargent de répondre. L'injustice, c'est d'abord le manque d'information : combien de salariés français et de membres de comité d'entreprise ont appris par la presse les difficultés, le rachat ou la faillite de leur

entreprise ? Cette première injustice en entraîne d'autres : bien sûr, la difficulté pour la plupart d'entre eux d'anticiper la restructuration... presque toujours, l'impossibilité d'en comprendre le sens et les modalités... et enfin, pour les plus vulnérables, le traumatisme -quelquefois indépassable- de la brutalité d'une annonce qui remet tout en cause.

Quand la restructuration se met en place, l'injustice « se personnalise » : la logique de l'activité « utile » du poste, du poste « utile », de la fonction « utile » entraîne celle du salarié utile et aussi celle du salarié « reclassable », « difficile à reclasser » et enfin « jetable »... Or les salariés ne sont pas égaux devant la mobilité, le reclassement et la perte d'emploi et les propositions CFTC du statut du travailleur ne sont pas encore connues de tous les décideurs.

Ce sont ces constats -et bien d'autres- qui inspirent cette étude portée par un avant-propos dont la profondeur n'échappera pas au lecteur préoccupé de justice sociale.

POUR SE PROCURER CES TRAVAUX

CFTC

Emmanuel Mermet

4 bd de la Villette 75955 Paris cedex 19
Tel : 01 42 03 80 84
E-mail : emmermet@cfdt.fr

CFE-CGC

Emilie Rollet

59/63 rue du Rocher 75008 Paris
Tel : 01 55 30 13 83
E-mail : emilie.rollet@cfecgc.fr

CFTC

Antony Ratier

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

CGT

Fabrice Pruvost

Espace syndicalisme et société
263 rue de Paris 93516 Montreuil cx
Tel : 01 48 18 80 00 (poste 9266) -
E-mail : f.pruvost@cgt.fr

CGT-FO

Sébastien Dupuch - Secteur économique

141 av. du Maine 75680 Paris cx 14
Tel : 01 40 52 84 47
E-mail : sdupuch@force-ouvriere.fr

UNSA éducation

Jérôme Crozat

87 bis, av. Georges Gosnat
94853 Ivry/Seine
Tel : 01 56 20 29 524
E-mail :
jerome.crozat@unsa-education.org

Nouveautés 2009 :

La Revue de l'Ires passe de 3 à 4 numéros par an ; l'abonnement se montera ainsi à 79 € annuels (soit une baisse de prix de près de 2 € par numéro), tandis que l'abonnement annuel couplant La Revue, La Chronique internationale et La Lettre s'élèvera à 99 €.

Lancement de la newsletter de l'Ires : info@ires-fr.org Abonnement en ligne prochainement depuis www.ires.fr/newsletter.

BULLETIN D'ABONNEMENT 2009

Nom, prénom Date

Adresse

désire m'abonner à *Chronique Internationale + Revue* : 99 €, et recevoir la Lettre de l'IRES

désire m'abonner à *La Revue de l'IRES* : 79 €

désire m'abonner à *Chronique Internationale* : 30 €

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 - IBAN FR72 4003 1000 0100 0024 5046 D80 BIC CDCGFRPPXXX

- 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 : contact@ires-fr.org

Signature