INSTITUT DE RECHERCHES
ECONOMIQUES ET SOCIALES

# La Lettre

n° 97 • 4e trimestre 2013

## La démocratie sociale dans la crise

*L'IRES a mené une réflexion autour de la démocratie sociale[1] dans la crise. Il s'agissait d'apprécier en quoi l'existence de dispositifs participatifs, associant les travailleurs aux politiques publiques ou aux politiques d'entreprises, sont ou non un facteur de différenciation dans les modes de gestion de la crise depuis 2008.*

*Ce que montre le rapport en analysant la situation de sept pays (Allemagne, Belgique, Espagne, France, Grèce, Hongrie et Italie), c'est que les situations sont très diverses. On peut classer quatre grands groupes d'interaction entre crise et démocratie sociale sur cette brève période : (1) Le premier est celui où la crise a peu affecté le système ; (2) Le deuxième est marqué par un nouvel élan de la décentralisation des négociations ; (3) le troisième voit cohabiter un système de négociation collective avec un renforcement de l'unilatéralisme étatique ; (4) le quatrième est celui de la destruction des dispositifs antérieurs de démocratie sociale.*

*Il est cependant encore un peu tôt pour savoir s'il s'agit de parenthèses dans la dynamique des relations sociales ou si ces changements affecteront durablement les états de démocratie sociale antérieurs. A suivre donc.*

Frédéric LERAIS

[1] *« La démocratie sociale dans la crise. Un essai de comparaison internationale ». Rapport de l'IRES n° 4-2013. A télécharger sur* www.ires.fr




**« Europe et syndicats »**
**Le 6 février 2014**

Au Conseil économique,
social et environnemental

## L'emploi des seniors dans les négociations d'entreprises

La loi de financement de la Sécurité sociale de décembre 2008 incite les entreprises d'au moins 50 salariés à conclure un accord ou, à défaut, à élaborer un plan d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés au plus tard début 2010, sous peine de pénalité. La recherche[1] synthétisée ici analyse la construction et la mise en œuvre des accords et plans d'action dans onze entreprises. Dans quelle mesure et de quelle façon la loi a-t-elle fait évoluer les pratiques de ces entreprises ?

### *Un réel impact immédiat de la loi mais une négociation complexe et asymétrique*

Une négociation spécifique a été conduite, même lorsqu'une autre négociation sur un thème connexe se déroulait en parallèle. Pour éviter la pénalité, cette négociation s'est déroulée sous une contrainte temporelle forte, ce qui a largement contribué à définir le pas de la négociation et à rompre le rythme habituellement plus lent de la construction des compromis. Cela a permis de circonscrire le champ de la négociation en renvoyant à des négociations ultérieures des sujets plus complexes (le plus souvent la pénibilité), mais n'a pas toujours laissé le temps nécessaire pour approfondir les questions. Elle a, de ce fait, pu accentuer l'asymétrie d'information entre directions et représentants des organisations syndicales ou membres du comité d'entreprise.

Les pouvoirs publics attendaient des employeurs et syndicats dans l'entreprise qu'ils s'emparent de la question des seniors, élaborent un diagnostic et des outils communs puis négocient des actions, donc entrent dans une logique « d'engagement ». Cette logique n'est pas complètement présente dans les entreprises étudiées : s'il y a souvent un état des lieux partagé, ce sont les directions des ressources humaines qui ont rédigé un projet de texte. Tout au plus, les représentants syndicaux ou les représentants du personnel ont pu, par leurs contre-propositions, contribuer à en améliorer le contenu.

La négociation sur l'emploi des salariés âgés est d'une grande complexité. Les textes intègrent souvent des éléments cognitifs (cartographie des emplois futurs, par exemple) et définissent des normes concernant les pratiques de gestion des ressources humaines (contenu des entretiens, accès aux formations, etc.). Le recours à des formes d'expression des salariés (groupes d'échange, de managers) ou à des enquêtes établissant un état des lieux, qui peuvent faire apparaître un décalage entre revendications traditionnelles des syndicats et attentes des salariés, ont tout autant pour objectif d'éclairer les directions sur la réalité de l'enjeu seniors dans leur entreprise. Cette complexité peut représenter une difficulté insurmontable pour les représentants des salariés. Or l'asymétrie d'information avec les directions, souvent importante, compromet les possibilités d'une régulation conjointe de l'emploi des seniors et fait douter les organisations syndicales de leur capacité à infléchir les politiques patronales.

Bien que la préférence du législateur aille plutôt à l'accord (en tant que signe d'une négociation aboutie) aucune incitation n'était prévue dans la loi de 2008 pour favoriser un accord plutôt qu'un plan d'action. Or certains accords sont peu discutés et ne résultent pas de la construction de

compromis ; certains plans d'action concluent un processus de négociation riche mais à l'issue duquel les parties n'ont pu trouver un compromis satisfaisant. La qualité du dialogue social antérieur à l'ouverture des négociations joue bien évidemment un rôle.

Les exigences de contenu ont eu un impact un peu plus nuancé qu'attendu. Les textes vont le plus souvent au-delà des exigences minimales du point de vue des domaines d'action. Les accords et les plans d'action respectent globalement les figures imposées, mais avec des marges d'appropriation : diagnostic ou état des lieux plus ou moins approfondi, double objectif global, domaines d'action spécifiques ou reformulés, processus de négociation modifié pour lever la contrainte de calendrier, modalités de suivi *ad hoc*, formulation des objectifs globaux. Dans certains cas, des actions visent de fait l'ensemble des salariés ou des salariés indépendamment de leur âge.

Certaines dispositions des accords ou des plans d'action reprennent ou se réfèrent à des dispositions d'un accord GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences), d'un plan d'action santé au travail ; des liens sont faits avec des accords ou des plans d'action pour prévenir la pénibilité. En revanche, les textes ne sont pas de simples déclinaisons de la négociation de branche. Certaines entreprises s'en distinguent totalement, d'autres opèrent une sélection parmi les actions énumérées par l'accord de branche, d'autres enfin n'ont pas pu se rattacher à un accord de branche (absence d'accord ou accord trop tardif).

La loi de 2008 a en revanche un impact cognitif fort : les seuils d'âge, la référence aux salariés âgés, le contour des domaines d'action ont dans une large mesure imposé un format de réflexion aux acteurs et modelé le contenu des accords et plans d'action. Le ciblage sur les salariés âgés a d'ailleurs gêné les entreprises qui avaient mis en place ou envisageaient des actions pour tous les salariés.

### *Des effets moins nets et plus différenciés sur les pratiques des entreprises*

Il est difficile d'isoler les effets des accords et des plans d'action : certaines actions ont déjà été mises en œuvre au moins partiellement dans le passé ; d'autres rencontrent des difficultés de mise en œuvre (manque d'attractivité, pas de « public », concurrence d'autres dispositifs hors accord ou plan d'action, etc.). L'atteinte des objectifs globaux n'est pas en soi l'indice d'efforts accrus ou d'une modification de la situation des seniors car les entreprises se sont fixé des objectifs qu'elles pensaient pouvoir atteindre.

On peut néanmoins identifier quatre dynamiques d'évolution.

**- *Statu quo vertueux*** (2 entreprises) : on n'observe pas de modification majeure avant et après la loi. Leur politique de santé au travail et d'amélioration des conditions de travail à destination de l'ensemble des salariés, reprise dans l'accord ou le plan, leur permet de bénéficier d'une antériorité pour le maintien en emploi des seniors. La loi n'a donc pas été porteuse de changements significatifs, et ces entreprises peuvent, à juste titre, se considérer comme en avance par rapport aux dispositions légales. Toutefois, elle a permis de mettre davantage le sujet en discussion avec les représentants du personnel.

**- *Enrichissement/focalisation*** (2 entreprises) : ces entreprises avaient déjà des politiques bien installées en matière de santé au travail et d'amélioration des conditions de travail pour l'ensemble des salariés. La loi les a amenées à prendre davantage en charge les attentes spécifiques des seniors et à enrichir progressivement la palette d'actions en leur faveur.

**- *Activation/stimulation*** (4 entreprises) : le sujet des seniors n'était pas vraiment installé avant la loi. La loi a été un facteur déclenchant (parmi d'autres le cas échéant) pour démarrer des actions plus construites, soit en direction des seniors, soit pour l'ensemble des salariés, avec, selon les cas, des actions lancées et un degré d'enracinement des démarches plus ou moins significatif.

**- *Statu quo*** (3 entreprises) : aucune modification majeure ne se constate avant et après la loi. L'absence de dynamique est le résultat d'un manque d'enracinement du sujet dans l'entreprise et d'une absence d'enjeux identifiés et partagés par rapport à la population des seniors. S'agissant d'entreprises dans lesquelles le sujet des seniors n'était pas installé avant la loi, les actions en leur faveur restent relativement anecdotiques.

Les accords ou plans d'action, donc indirectement la loi de 2008, ne suffisent pas à rendre des pratiques effectives là où elles n'existaient pas du tout avant. La loi a pu jouer un rôle déclencheur en obligeant les entreprises à se pencher sur le sujet, mais il faut ensuite d'autres conditions (implication de la direction et des opérationnels, temps, ressources dédiées, ouverture du dialogue social, etc.) pour qu'une vraie dynamique d'action s'installe.

### *Des effets d'apprentissage inégaux, incomplets et difficiles à évaluer*

Les dynamiques d'évolution sont aussi le résultat d'effets d'apprentissage des acteurs au sein des entreprises. L'apprentissage peut porter sur la compréhension des enjeux liés au vieillissement démographique et à la présence des seniors : les acteurs, lorsqu'un minimum d'état des lieux a été réalisé, ont pu apprendre à mieux connaître leur population de seniors, et à réfléchir à l'opportunité de traiter tout ou partie de cette population un peu différemment. Il peut aussi porter sur la manière d'aborder ce thème et d'envisager des actions : on constate des effets d'expérience, au sens où la pratique régulière permet de faire mieux, et des boucles d'apprentissage, les acteurs adaptant ou infléchissant des actions ou des comportements au fur et à mesure qu'ils constatent des effets qui ne vont pas dans le sens des objectifs qu'ils se sont fixés.

Les apprentissages surviennent souvent à la faveur d'un élargissement du périmètre des acteurs concernés, ceux-ci amenant un autre point de vue, une autre vision des choses. Les phases de bilan devraient aussi logiquement favoriser une prise de recul réflexive, à condition que le bilan en question ne se limite pas à une présentation des indicateurs chiffrés, mais qu'il permette de s'interroger collectivement sur le pourquoi de l'atteinte rapide de tel objectif, ou du non succès de telle action. Or c'est rarement le cas. La définition et le suivi des indicateurs et

des objectifs devraient être l'occasion d'instaurer un dialogue favorisant l'apprentissage, le partage d'expérience et la réflexion.

***Dans la perspective du « contrat de génération »…***

La recherche confirme la difficulté à élaborer des actions sans que les enjeux liés au vieillissement soient clairement identifiés au sein de l'entreprise. Cet effort de problématisation différencie clairement les quatre dynamiques décrites. L'exigence d'un diagnostic préalable formulée dans la loi sur les contrats de génération va dans le bon sens. Cependant les éléments de diagnostic énumérés suggèrent plutôt un état des lieux et n'incitent pas à une réflexion itérative sur les enjeux spécifiques à l'entreprise.

La négociation aurait pu se traduire par la prise en compte de spécificités démographiques locales, par une réflexion située sur ce que sont les salariés « âgés ». La tendance semble être au contraire de reprendre les seuils d'âge mentionnés par la loi de 2008 et par les lois s'appliquant à certaines des actions. Cela peut renforcer le caractère segmenté sur l'âge de certaines pratiques.

L'analyse de la mise en œuvre des accords et plans d'action met en évidence la méconnaissance par les entreprises (ou l'absence de prise en compte en amont) des freins au déploiement ou au succès des actions prévues. On retrouve le caractère décisif de l'engagement de la ligne hiérarchique pour que la mise en œuvre soit effective sur le terrain. On constate surtout que les facteurs qui limitent le recours des salariés à tel ou tel dispositif n'ont pas été véritablement pris en compte au départ.

Enfin, l'une des nouveautés de la loi de 2008 est de demander aux entreprises de se fixer un ensemble d'objectifs chiffrés et d'indicateurs. Les indicateurs retenus sont essentiellement des indicateurs de suivi, pas forcément pertinents par ailleurs, et rarement des indicateurs permettant d'évaluer l'efficacité des actions engagées. Ils ne permettent donc pas, pour la plupart, de nourrir la compréhension des phénomènes observés et surtout le pilotage des actions. Reste à voir comment les entreprises pourront, dans le cadre des contrats de génération, tirer des enseignements pour la formulation et le choix des indicateurs...

*Fabienne Caser, Stéphanie Mailliot, Michel Parlier, Geneviève Trouiller (Anact) ;*
*Annie Jolivet (CEE, associée IRES), Yves Lochard, Jean-Marie Pernot, Catherine Vincent (IRES)*

*« Construction et mise en oeuvre d'accords et plans d'action en faveur de l'emploi des seniors ». Rapport n° 05-2013. A télécharger sur www.ires.fr*

[1] La recherche a été réalisée en réponse à l'appel à projets de recherche de la DARES MAR/2011/n°11 du ministère du Travail. Deux autres recherches ont été réalisées par l'Institut du Travail de l'université de Strasbourg et par le cabinet Maturescence.

## IRES • *Biblio*

**Chronique internationale de l'Ires n° 142**
**Septembre 2013**

**Union européenne**
Détachement des travailleurs : abus et dérives, quels correctifs pour demain ?
*Fabienne Muller*

**Allemagne**
Stabiliser le système de négociation collective : vers un renforcement du principe d'extention ?
*Thorsten Schulten, Reinhard Bispinck*

**Corée du Sud**
Temps de travail et précarité
*Jean-Marie Pernot*

**Singapour**
Grève sauvage des travailleurs chinois : signe précurseur des limites de l'exclusion sociale ?
*Chris Leggett, Stéphane Le Queux*

**Argentine**
Un syndicalisme entre représentation et représentativité
*Osvaldo R. Battistini*

**Brésil**
Une interprétation des récentes manifestations de rue
*Fernando J. Pires de Sousa*

**La Revue de l'Ires n° 76**
**2013/1**

Pourquoi a-t-on encore besoin de managers de proximité ? Une analyse du travail d'encadrement à EDF.
*Emmanuel Martin*

**Dossier**
**Systèmes d'emploi et pratiques de recrutement dans quatre secteurs de service**

Introduction
*Yannick Fondeur*

Le recrutement dans la grande distribution : des pratiques ajustées ?
*Géraldine Rieucau, Marie Salognon*

Le secteur bancaire : des recrutements sous l'autorité des ressources humaines ?
*Guillemette de Larquier, Carole Tuchszirer*

Services de conseil en informatique : recruter pour placer.
*Yannick Fondeur*

Recruter dans l'hôtellerie-restauration : quelle sélecti vité sur un marché du travail en tension ?
*Michèle Forté, Sylvie Monchatre*

## Publications extérieures des chercheurs

Dufresne A., Maggi-Germain N. (eds), *Les relations professionnelles en Europe et en Amérique Latine*, édition Des sociétés, Presses Universitaires de Rennes, 2013, sous presse.

Dufresne A., Gobin C., La grève européenne du 14 novembre 2012, in Gracos I., Grèves et conflictualité sociale en 2012. II. Secteur public et questions européennes. Courrier hebdomadaire du CRISP, n° 2174-2175, 2013, pp. 49-58.

Fagnani, J., (2013), La politique familiale en Allemagne : un bilan mitigé, *Travail, genre et sociétés*, n°30, pp. 197-203.

Fagnani. J. (2013), Les enjeux de la politique familiale, in O. Bontout, S. Hazouard, R. Lasserre, C. Zaidman (dir.) *Les réformes de la protection sociale en Allemagne : Etat des lieux et dialogue avec des experts français*, Paris, Editions du CIRAC, pp. 155-157.

Fagnani J., Boyer D., Thevenon O. (2013), France: country note'. In: P. Moss (ed) *International review of leave policies and research*. Available at: http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Country_notes/france _02052011.pdf

Grimault S., Amnyos, (2013) « Le nouvel accompagnement à la création ou la reprise d'entreprise », *Rapport remis à la Dares.*

Hege A., avec Lévesque C., Murray G., Dufour C. (2013), « Trade Union Strategies in Cross-Border Actions: Articulating Institutional Specificity with Local Power Dynamics » in: P. Fairbrother, C. Lévesque, M.-A. Hennebert (eds.) *Transnational Trade Unionism: Building Union Power*, Oxford, Routledge.

Hege A., avec Dufour C. (2013) « Understanding diversity in collective representation: common principles underlying the performance of workplace representatives in different representation regimes », *Industrial Relations Journal,* vol. 44, nº4, p. 355–372.

Hege A., avec Murray G., Lévesque C., Dufour C. (2013), « Workplace representatives: strategic actors of union renewal? », *Industrial Relations Journal*, vol. 44, nº4, p.340-354.

Jugnot S., (2013), « Les mesures du chômage », Regards croisés sur l'économie, n°13, « L'adieu au chômage. Non, les politiques n'ont pas tout essayé », *Editions La Découverte*, septembre. http://www.rce-revue.com/?Chomage-a-t-on-tout-essaye

Math A. (2013), « Les prestations sociales et les personnes âgées immigrées : la condition de résidence et son contrôle par les caisses », *Revue de droit sanitaire et social*, n°4/2013, juillet-août 2013, pp.725-740.

Rehfeldt U., (2013) « The European System of Industrial Relations and the Dynamics of Transnational Company Agreements », *Social Europe Journal*, 14/06/2013, www.social-europe.eu

## Communications des chercheurs

### Anne Dufresne

**Institut européen du salariat** (IES) et IDHE-Paris Ouest. Séminaire international « La Protection Sociale dans l'Europe Bismarckienne ». Discussion par Anne Dufresne de l'ouvrage Clasquin, Friot, B., (eds.) *Wage under Attack*, PIE- Peter Lang, Bruxelles, 2013 dans l'atelier « L'Emploi, le Salaire et la Protection Sociale : Européanisation des politiques. (Nancy, 30 septembre 2013)

### Jeanne Fagnani

**Commission des Affaires Sociales de l'Assemblée nationale**. Audition de Jeanne Fagnani dans le cadre du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2014, sur le thème de l'adaptation de la politique familiale à l'évolution des familles. (Paris, 11 septembre 2013)

**CESE**. Etats généraux de l'égalité. Intervention de Jeanne Fagnani à la Table ronde, « Egalité professionnelle – égalité parentale : influences croisées ». (Paris, 12 septembre 2013)

### Michel Husson

**UNIA**. Université d'été. Intervention de Michel Husson sur « Les salaires et la crise en Europe ». (Morat, Suisse, 4 Juillet 2013)

### Frédéric Lerais

**Aravis**. Séminaire « Formes d'emploi et de travail atypiques ». Intervention de Frédéric Lerais « Les exemples étrangers de sécurisation ». (Lyon, 19 septembre 2013)

**DAEI du Ministère du travail**. Séminaire « La dimension sociale dans les accords du libre échange. Frédéric Lerais, discutant du rapport du BIT sur « La dimension sociale des accords de libre-échange ». (Paris, 25 septembre 2013)

### Jean-Marie Pernot

**Confédération CGT**. Session d'été du CCN. Communication de Jean-Marie Pernot sur « Que nous enseigne le tour de scrutin sur la dynamique du mouvement syndical en France ? **»** (Courcelles sur Yvette, 10 juillet 2013)

**DGT**. Audition de Jean-Marie Pernot par J.D. Combrexelle (Directeur général du travail), sur « la représentativité des organisations patronales ». (Paris, 15 juillet 2013)

**CGIL**. Comité de pilotage de l'étude CGT « La démocratie sociale à l'épreuve de la crise ». Présentation par Jean-Marie Pernot du rapport final de l'étude. (Rome, 17 septembre 2013)

### Udo Rehfeldt

**ETUI**. Réunion du réseau de recherche sur la gouvernance des entreprises « GoodCorp ». Intervention d'Udo Rehfeldt sur la transposition des droits d'information de la directive européenne sur les OPA en France. (Bruxelles, 17-18 septembre 2013)

### Catherine Sauviat

**Université Rennes 2.** Journée d'étude internationale « Protection sociale en Europe ». Présidence par Catherine Sauviat d'une table ronde « Intégration économique européenne et protection sociale ». (Rennes, 11 juin 2013)

**Jornada Internacional de Politicas Publicas**. Colloque VI. Intervention de Catherine Sauviat « L'état social et les politiques publiques à l'épreuve de la crise et des marchés financiers » (Sao Luis Maranhao (Brésil), 21 août 2013)

### Catherine Vincent

**CRIMT**. Colloque international – Revue Négociations : « La négociation au travail, le travail de négociation ». Communication de Catherine Vincent avec Michèle Tallard « des modes de régulation paritaire de la protection sociale et de la formation professionnelle en mutation ? ». (Montreal, 25-26 avril 2013)

**ILERA** (International Labour and Employment Relations Associations). 10ème conférence européenne. Communication de Catherine Vincent avec Michèle Tallard « New Trends in French Employers' Organizations Model of Joint Managed institutions ». (Amsterdam, 20-22 juin 2013)

*La Lettre de l'IRES* - Publication trimestrielle
16, bd du Mont d'Est 93192 Noisy Le Grand, Cedex
Directeur de la publication : Jean-Paul Bouchet
Responsable : Benoît Robin
Réalisation : Monique Jacquin
Louyot S.A. - Paris
Dépôt légal : 4e trimestre 2013 - 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, qu'il est possible de retrouver sur www.ires.fr.*




### *Protection sociale d'entreprise : état des lieux et perspectives*

*Vincent Roulet, Université de Tours*

Accord national interprofessionnel du 11 janvier, décision de la Cour de cassation du 13 mars, décision du Conseil constitutionnel du 23 juin, loi de sécurisation de l'emploi, projet de circulaire de la direction de sécurité sociale à venir, réforme des retraites à la rentrée… L'année 2013 est celle de la protection sociale d'entreprise. Pourtant, en dépit de cette actualité débordante, le thème n'a pas franchement occupé l'espace public. Ce ne fut qu'en réaction à l'un ou l'autre de ces évènements que les spécialistes de la matière se firent entendre. De réflexion ou de débat construits, de proposition ou de projet ambitieux, il n'y eût guère. Toujours abordée partiellement, jamais globalement ou dans l'ensemble qu'elle forme avec les autres systèmes de solidarité, la protection sociale d'entreprise n'eut pas les honneurs d'une étude évoquant son rôle social, passé, présent et à venir ; elle n'eut pas même ceux d'un exposé, aussi complet que possible, de sa situation juridique actuelle au regard des objectifs et de la fonction sociale qui sont et seront les siens aujourd'hui et demain.

A ce dernier exercice se propose de se livrer le rapport *Protection sociale d'entreprise, état des lieux et perspectives* : décrire les normes applicables aux opérations de retraite et de prévoyance dans l'entreprise, les inscrire dans une politique étatique globale de la sécurité sociale (au risque de révéler l'absence de politique étatique globale) et s'assurer qu'elles permettent, en fait, la réalisation de cette politique (au risque de soulever quelques incohérences). L'étude propose d'apprécier l'état juridique de la protection sociale d'entreprise à l'aune de cinq grands thèmes : la qualité de la loi, l'égalité de traitement, les conditions d'assujettissement et d'imposition du financement, la mobilité professionnelle et les clauses de désignation.

De cet examen, plusieurs diagnostiques peuvent être opérés. Certains ont trait à la seule construction de la loi : au premier chef, ils intéressent le technicien, que celui-ci rédige la loi ou la mette en œuvre. D'autres, afférent à la finalité publique des régimes d'entreprise, s'adressent directement aux acteurs de la vie sociale, aux salariés et aux organisations syndicales, aux entreprises et à leurs associations, à l'État lui-même.

Techniquement, d'une part, la complexité des normes qui animent la protection sociale est frappante. Fruits d'un compromis permanent, ces normes font la part belle aux termes imprécis, aux constructions précaires et aux objectifs à moitié définis. Les décisions de la Cour de cassation du 13 mars 2013 relatives à l'égalité de traitement en matière de protection sociale complémentaire témoignent de façon flagrante de l'insaisissabilité des règles de droit. S'y ajoute un droit de l'assujettissement incertain, refusant de se soumettre aux exigences du droit du travail, alors que la protection sociale d'entreprise repose essentiellement sur ce dernier. Une amélioration sensible de la règle de droit, sans menacer les équilibres actuels, pourrait aisément être réalisée.

Politiquement, les difficultés sont d'une ampleur plus considérable. La place de la protection sociale d'entreprise – son existence même – dans notre protection sociale est discutée. D'aucuns souhaitent la voir s'effacer, d'autre la voir se renforcer. En toile de fond, la place et l'existence des systèmes nationaux de sécurité sociale. Ce débat, il n'appartient pas au juriste de le trancher. Mais il lui appartient d'attirer l'attention sur la nécessité d'engager un débat public sérieux. À défaut, ballotée par des courants contraires, dépourvue de rôle social clairement défini, la protection sociale d'entreprise perd une fraction substantielle de son efficacité, et d'une opportunité éventuelle, se mue en une contrainte réelle.




### *Les dispositifs d'entreprises en direction des familles*

*D. Brochard, M.T. Letablier, Université Paris 1*

L'objectif de cette recherche est de répertorier les dispositifs et les prestations proposés par les entreprises pour aider leurs salariés, non seulement à concilier travail et vie familiale, mais plus largement dans l'accomplissement de leurs responsabilités parentales. L'engagement des entreprises dans ce domaine est fortement encadré par la législation et par les dispositions conventionnelles. Il relève à la fois de l'action des partenaires sociaux, des employeurs via les Directions des ressources humaines, des organisations syndicales, et des comités d'entreprises par l'intermédiaire de leurs activités sociales et culturelles. L'objectif est aussi de saisir comment se négocient ces dispositions relatives au soutien à la parentalité, quels sont les enjeux de ces négociations et comment les mesures sont mises en oeuvre. Il s'agit enfin de repérer comment les enjeux liés à l'engagement des entreprises sur le soutien à leurs salariés parents sont perçus et reliés à d'autres défis comme, par exemple, l'égalité professionnelle entre femmes et hommes ou la qualité de la vie au travail.

Cette étude se déploie en deux vo-

lets. Un premier volet, à vocation introductive, établit un cadrage statistique des dispositifs de soutien à l'exercice des responsabilités familiales dans les entreprises. Ce volet quantitatif prend appui sur des résultats d'enquêtes menées à l'échelle européenne par *Eurofound,* ou à l'échelle nationale.

Le second, et principal, volet de l'étude vise à caractériser plus finement les conditions de mise en place des dispositifs et des prestations, et d'en cerner l'impact sur les salariés bénéficiaires. Pour ce faire, une enquête qualitative a été réalisée auprès d'un échantillon d'entreprises actives dans ce domaine. Une première série d'entretiens auprès de responsables fédéraux a permis de cerner la manière dont la question du soutien à la parentalité est appréhendée dans sept branches professionnelles. Une trentaine d'entretiens ont ensuite été réalisés, dans dix-sept entreprises, auprès de représentants syndicaux CFDT et d'élus CFDT au comité d'entreprise, et dans la mesure du possible auprès des représentants de la Direction. La plupart de ces entreprises sont de grande taille et appartiennent à un groupe. Leur profil est très divers eu égard à leur secteur d'activité, leur organisation et au type de main-d'oeuvre employée, plus ou moins qualifiée et plus ou moins féminisée. L'échantillon ne vise pas une représentativité statistique, mais plutôt à repérer des pratiques innovantes et à recueillir les argumentaires développés par les acteurs syndicaux et par les Directions, pour justifier leurs engagements et leurs pratiques.

L'étude met en évidence la grande diversité des pratiques en matière de soutien à la parentalité. Elle signale le rôle du cadre légal et conventionnel. Elle différencie différents régimes d'engagement des entreprises, et montre que ces régimes sont tributaires des acquis historiques relatifs à l'offre de prestations, des formes d'organisation du travail et du type de main-d'oeuvre employée.




***Droits des travailleurs migrants : le cas des retraites.***

*S. Bobbé, E. Ribert, E. Terray (IIAC)*

C'est à partir de l'examen des textes juridiques et d'une enquête de terrain, que les chercheurs de l'Institut interdisciplinaire de l'anthropologie du contemporain (IIAC) ont réalisé un état des lieux de l'accès des salariés migrants à la protection sociale (plus particulièrement à la retraite), des conditions requises pour l'accès aux prestations sociales et des pratiques à l'œuvre dans les administrations (Cnav, Carsat, Agirc-Arrco…), en se concentrant sur la recherche de différences qui s'appliqueraient aux assurés français et étrangers. Ont également été examinées les conséquences des conditions de vie professionnelle et des différences des systèmes de protection sociale entre le pays d'origine et la France sur la liquidation des retraites et les droits aux prestations sociales ; les relations des assurés migrants avec les administrations et les déterminants du choix du lieu de vie. Des entretiens effectués auprès d'associations, de syndicats et de retraités migrants – communautaires et non communautaires – ont permis de pointer les difficultés rencontrées.

En ce qui concerne le calcul de la retraite, il n'y a pas de différences juridiques entre Français et étrangers ; en revanche, il y a une différence dans le traitement qui, lui, est discriminatoire (condition de résidence, preuve par le passeport qui pénalise les non communautaires par rapport aux retraités communautaires). Si la loi s'applique à tous, y compris aux retraités français, les retraités migrants vivant isolés, originaires de pays non communautaires, sont plus fréquemment contrôlés que les autres.

La reconstitution de carrière apparaît comme un révélateur des conditions de travail, de précarité des statuts, d'inégalités des salaires comme d'accès à l'emploi. Le relevé de carrière met en lumière un éventail de dysfonctionnements qui tiennent pour une part aux conditions de travail (travail non qualifié, salaires modestes, travail au noir), aux pratiques illégales de certains employeurs (cotisations patronales impayées), aux fonctionnements des administrations françaises (caisses de Sécurité sociale et complémentaires) et à leurs relations avec leurs homologues étrangères (conventions bilatérales, changement de législation sur le travail).

Ces difficultés rencontrées par les travailleurs migrants vont s'accroître dans les années à venir. A partir des années 1970, de plus en plus de travailleurs migrants ont occupé des emplois précaires – auparavant nombre d'entre eux étaient salariés dans de grandes entreprises. Quand ces migrants prendront leurs retraites, ils rencontreront d'importantes difficultés dans leur reconstitution de carrière.

A ces problèmes s'ajoutent ceux des femmes du secteur de l'aide à la personne qui aujourd'hui multiplient les employeurs et les temps partiels, alors que la demande de services à la personne explose.

Le rapport propose une série de recommandations dont la suppression de la condition de résidence pour la perception de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA).

**Pour se procurer ces travaux**

**CFDT** - **Nora Setti** - 4 bd de la Villette 75955 Paris cedex 19 - Tel : 01.42.03.81.17 - nsetti@cfdt.fr

**CFE-CGC** - **Justine Vincent** - 59/63, rue du Rocher 75008 Paris - Tel : 01.55.30.69.63 - justine.vincent@cfecgc.fr

**CFTC** - **Anthony Ratier** - 128 av. Jean Jaurès 93500 Pantin - Tel : 01.73.30.49.05 - aratier@cftc.fr

**CGT** - **Fabrice Pruvost** - 263 rue de Paris 93516 Montreuil cedex - Tel : 01.55.82.81.50 - f.pruvost@cgt.fr

**CGT-FO** - **Sébastien Dupuch** - 141 av. du Maine 75680 Paris cedex 14 - Tel : 01.40.52.83.39 - sdupuch@force-ouvriere.fr

**UNSA-Education** - **Samy Driss** - 87 bis, av. Georges Gosnat 94853 Ivry/Seine - Tel : 01.56.20.29.65 - samy.driss@unsa-education.org