

COMMUNIQUÉ



FONDATION EUROPÉENNE

pour l'amélioration des conditions de vie et de travail

Qu'est-ce qui suscite le changement ?

Quels sont les éléments qui suscitent le changement? Même les entreprises à l'avant-garde des nouvelles technologies ont découvert l'année dernière que les restructurations et les réductions d'effectifs ne se limitent pas aux industries anciennes et traditionnelles. Les télécommunications, longtemps considérées comme un secteur de premier ordre de la nouvelle économie, ont supprimé plus d'un quart de million d'emplois dans le monde entier en trois mois au début 2001. Ces événements étaient-ils prévus ? Quelles en sont les causes ? Leurs conséquences auraient-elles pu être mieux gérées ?

Voici quelques-unes des questions que va aborder le nouvel Observatoire européen du changement. Lancé 23 octobre par la Fondation à la conférence *Qu'est-ce qui suscite le changement?* au Palais d'Egmont à Bruxelles, l'EMCC est une des grandes mesures proposées dans l'Agenda pour la politique sociale de la Commission européenne (juin 2000). En novembre 2000, les partenaires sociaux européens ont émis une position commune soulignant le rôle et la fonction de l'Observatoire du changement. Cette position a ensuite été reprise par la Présidence française de l'Union européenne qui l'a intégrée dans les conclusions du sommet européen de Nice et confié la mise en place de l'Observatoire à la Fondation.



Session plénière, conférence de lancement de l'Observatoire européenne du changement, Palais d'Egmont, Bruxelles, 23 octobre

Pour le Directeur, Raymond-Pierre Bodin, l'EMCC aura pour objectif « de fournir les instruments aux acteurs-clés de la politique sociale européenne pour prendre des décisions plus informées sur la gestion du changement. »

Lors de son intervention au Palais d'Egmont, Odile Quintin (directrice-générale de la DG Emploi/affaires sociales, Commission européenne) a rappelé que la création de l'EMCC résultait du constat de la Commission européenne que des changements et restructurations ayant touché certaines grandes entreprises avaient été mal gérés. Il convenait dès lors d'y apporter une réponse en se dotant du savoir et des connaissances nécessaires pour empêcher que de tels événements se renouvèlent. Elle a également souligné l'importance de la formation

continue, constatant que « le développement des individus est au cœur même de la gestion du changement ». Pour Laurette Onkelinx (Vice-première ministre belge), l'Observatoire est « une plateforme unique en son genre où les parties au changement pourront échanger leurs expériences et identifier de bonnes pratiques ». Pour sa part, Jacques Maire, (Ministère français de l'emploi et de la solidarité) a déclaré qu'une « approche multidisciplinaire est fondamentale pour un centre qui couvre aussi bien des aspects sociaux, industriels ou de concurrence que de la recherche et des questions financières ».

Parmi les autres intervenants à cette conférence qui s'est déroulée sous les auspices de la Présidence belge de l'Union européenne, on a notamment pu remarquer la présence de Emilio Gabaglio, (CES), Thérèse de Liedekerke (UNICE), Ian Little (ECOSOC), Reiner Plassman (CEEP), Bruno Trentin, (Parlement européen) et Luc van den Brande (Comité des régions).

Les trois panels – qui représentent l'axe central de la conférence – ont donné quelques réponses sur la question de savoir ce qui incite le changement dans les entreprises, les secteurs et les régions. L'influence de la prise de décision a été définie comme un vecteur pour les entreprises, les secteurs et les technologies de l'information et de la communication. Les nouvelles demandes des consommateurs ont été également mentionnées comme un facteur important. Les panels ont aussi défini leurs besoins en information en ce qui concerne l'EMCC. La pénurie des compétences et les nouveaux besoins en qualifications représentent une préoccupation majeure pour les acteurs, les entreprises, les secteurs et les régions ; les données et les informations comparatives fournies par l'EMCC sur ce thème ont été considérées comme très utiles. Cette information pourrait s'intégrer directement au dialogue social sectoriel en cours dans plusieurs secteurs et à des niveaux différents. En outre, on a également mentionné qu'il est nécessaire de procéder à des enquêtes prospectives de marché et à une amélioration des outils de prospective.

Le premier élément de l'Observatoire sera un portail web qui sera en fonctionnement dans le premier semestre de 2002.



Dans ce numéro:

La retraite progressive en Europe • L'Observatoire européen du changement

Actionnariat des travailleurs

A peu près un sur deux des moyennes et grandes entreprises dans l'UE dispose d'un régime d'intéressement aux bénéfices. Selon des données récentes de l'enquête Cranet 1999/2000 (voir www.eurofound.ie/industrial/finpart.htm), 31 % des entreprises comprenant plus de 200 employés ont introduit un réseau d'actionnariat des salariés. Le chiffre pour les régimes d'intéressements aux bénéfices est encore plus élevé (45 %).

Coordonnée à la Cranfield School of Management (Royaume-Uni), l'enquête Cranet se focalise sur les problèmes de gestion des ressources humaines dans les moyennes et grandes entreprises européennes. Même si elle n'a pas été conçue à l'origine pour étudier l'incidence et les caractéristiques de la participation financière, le fait que l'on se pose des questions ici montre que cette enquête constitue une source idéale de données pour les recherches que la Fondation entreprend à l'heure actuelle sur ce phénomène de plus en plus répandu.

Les dégrèvements et autres avantages fiscaux, aussi bien que la popularité croissante des marchés des actions, ont contribué à une expansion de la participation financière, si bien que celle-ci est maintenant une opportunité intéressante à la fois pour les employeurs et les salariés.

Les régimes varient selon les Etats membres, et selon l'importance de l'entreprise. En général, les grandes entreprises ont mis en place des régimes de participation financière

plus fréquemment que les petites. En France, au Royaume-Uni et aux Pays-Bas, les régimes d'actionnariat (dépassant tous 40 %) sont fréquents, alors que plus de la moitié des entreprises en Allemagne, en Autriche, en France et aux Pays-Bas qui emploient plus de 200 employés offrent une forme ou une autre d'intéressement.

L'analyse de l'enquête Cranet montre que plus le nombre de régimes d'actionnariat est élevé dans un pays, plus le degré d'ouverture est élevé. Au Royaume-Uni, 45 % des entreprises sont dotées de régimes d'actionnariat, et deux tiers d'entre eux sont ouverts à tous les employés. En revanche, une proportion de ces régimes est bien plus basse en Espagne et trois sur quatre sont « à base restreinte » c'est-à-dire limités au personnel de direction et aux cadres supérieurs.

Les résultats de l'enquête Cranet fournissent la couverture géographique la plus vaste en Europe de toute étude empirique sur l'actionnariat et l'intéressement aux bénéfices des travailleurs par rapport à une gamme de problèmes liés au travail. Un résumé des conclusions vient d'être publié et est disponible en anglais et en français sur le site web de la Fondation à www.eurofound.ie/publications/EF0157.htm.

La Commission Européenne présentera sa communication sur la participation financière des 12-13 novembre à Dublin lors d'une conférence organisée en commun avec la Fondation.



Nouveau design d'EIROOnline

Le site web de l'Observatoire européen des relations industrielles vient d'être remodelé pour la première fois depuis son lancement en 1998.

Pour Fiona Murray, chargée de programme, cet EIRO nouvelle manière prend en compte les réactions des usagers de l'enquête usagers d'EIRO et des séminaires de développement du contenu. Le site sert également à harmoniser plus étroitement la présentation d'EIRO avec celle du site web de la Fondation.

Les avantages du nouveau site comprennent une navigation plus facile à utiliser. Les usagers peuvent maintenant naviguer dans la base de données, directement à partir de la page d'accueil en choisissant des titres (tels que le pays, le secteur ou la date). Les sections les plus utilisées telles que les études comparatives et EIRObserver sont maintenant accessibles directement sur la page d'accueil. On peut également se procurer des versions imprimées de tous les fichiers.

Ce site enregistre maintenant l'information sur les données industrielles dans l'Union européenne en Norvège et attire plus de 1000 sessions d'utilisateurs par jour. De nouvelles améliorations sont prévues au cours des mois à venir notamment en ce qui concerne le moteur de recherche du site.

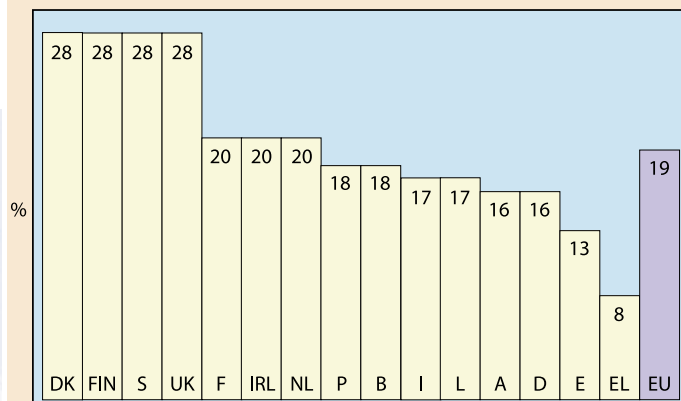


La recherche en chiffres

Genre et le lieu de travail

Pourcentage de travailleurs qui ont une femme comme supérieur hiérarchique

Source: Troisième enquête européenne sur les conditions de travail



La retraite progressive en Europe

La retraite progressive est devenue une possibilité qui remplace la retraite anticipée, et des régimes ont été introduits dans presque tous les Etats membres de l'UE. Au lieu d'une mise à la retraite brutale, encore subie par une grande proportion de travailleurs qui arrivent à l'âge réglementaire de la retraite, ce régime permet de garder sur le marché du travail les personnes âgées en diminuant leur temps de travail et en même temps en leur versant des prestations supplémentaires de revenu.

La nouvelle étude comparative d'EIRO analyse l'importance et le recours aux régimes de retraite progressive, leur réglementation du point de vue juridique et la négociation collective, leur rôle et leur importance dans le débat actuel entre les gouvernements et les partenaires sociaux.

Pour ses partisans, la retraite progressive répond à plusieurs objectifs du point de vue de la politique de l'emploi et permet de gérer une force de travail vieillissante. Les lignes directrices pour l'emploi de l'UE, demandent à ses membres de « développer les politiques destinées à prolonger la vie active dans le but d'améliorer la capacité des travailleurs âgés et les mesures d'incitation afin qu'ils restent le plus longtemps possible dans la population active ». Les régimes de retraite progressive sont également un moyen de conserver une expérience de valeur dans les organisations et de mitiger les plans sociaux en cas de restructuration. Enfin, du point de vue des finances de l'Etat, elle permet d'éviter des régimes de retraite anticipée complets qui coûtent chers ainsi qu'un moyen de contrôler le coût des pensions, de rectifier les déséquilibres induits par les tendances démographiques, et surtout la diminution de la population active dans une Europe vieillissante.

Quels sont en pratique les principaux facteurs de la retraite progressive ? L'étude montre que c'est plutôt la législation que la négociation collective qui est à l'origine des régimes mis en place dans les Etats Membres (A, B, D, F, FI, DE, NL, ES, SV) ainsi qu'en Norvège. Etant donné que ces régimes vont rarement au-delà du départ officiel à la retraite, les auteurs concluent que l'objectif

de ces régimes est d'éviter la retraite anticipée plutôt que de prolonger la vie active au-delà de l'âge normal de la retraite. Néanmoins, dans certains pays (exemples : Royaume-Uni, Portugal et Italie), des régimes tels l'extension, la flexibilisation, l'abolition de l'âge réglementaire de la retraite sont à l'étude.



Bien que la nature de ces régimes varie beaucoup selon le pays, ceux-ci comprennent généralement les éléments suivants :

- **Age** : afin de remplir les conditions nécessaires, les salariés doivent arriver à un certain âge, généralement près de l'âge réglementaire. Les régimes de retraite progressive dépassent rarement les cinq ans.
- **Carrière/cotisations sécurité sociale** : de nombreux régimes fixent les conditions d'ouverture des droits selon les années prestées ou la période de versement des cotisations de sécurité sociale. En France, les salariés doivent remplir les conditions nécessaires pour obtenir une pension complète afin d'avoir accès à une retraite progressive.
- **Incitations** : les régimes mentionnés au départ comprennent tous une forme de prestation supplémentaire pour compenser la perte induite par une réduction des horaires de travail. Ces régimes peuvent prendre la forme d'une prestation de l'Etat ou d'une pension partielle.
- **Réductions de temps de travail**: En général, la flexibilité va de 25 % à 75 % des horaires hebdomadaires normaux mais en Allemagne et en Belgique la réduction maximale du temps de travail fixée à 50 %.
- **Lien avec retraite anticipée**: Il existe un

lien étroit avec la retraite anticipée. Dans presque tous les pays, c'est maintenant une manière d'amender les régimes de retraite en les rendant plus flexibles et en diminuant leur coût.

Comment les salariés ont-ils réagi ? Ce succès se limite à certains pays comme la France, la Belgique et la Suède, même si ceci est dû, comme l'affirment les auteurs, à d'autres possibilités (interruption de carrière) ou au manque d'incitation qui pousse à choisir une retraite partielle par rapport à une retraite complète. En Allemagne, cette option s'est répandue surtout dans les grandes entreprises. 85 % des entreprises employant plus de 1000 travailleurs ont recours à ce système, et depuis son introduction en 1996 le nombre annuel de candidats a augmenté de quatre fois pour passer à près de 40.000 en l'an 2000.

On peut se procurer la version complète du rapport « Progressive Retirement in Europe » en téléchargeant à www.eiro.eurofound.ie

Pour plus d'informations, veuillez contacter Gemma Sanchez, gsg@eurofound.ie



12-13 novembre

Conférence Fondation européenne / Commission européenne sur la participation financière. Lancement de la communication de la Commission sur la participation financière. Dublin.

28 novembre

Séminaire commun Fondation européenne / Consejo Economico y Social sur les Pactes pour l'emploi et de la compétitivité. Madrid.

29/30 novembre

Séminaire sur la Qualité de la vie en Europe / conférence de presse pour lancer le rapport de la Commission européenne sur la situation sociale en Europe. Dublin.



Publications mentionnées

L'actionnariat des salariés dans l'UE et la participation aux bénéfices (résumé)

Disponible en EN FR
www.eurofound.ie/publications/EF0157.htm

'Progressive retirement in Europe', Etude comparatif EIRO, août 2001

www.eiro.eurofound.ie/ComparativeStudies.html

Les tendances récentes de la participation financière des travailleurs dans l'UE (résumé)

Disponible en EN FR (sera publié dans toutes les langues)
www.eurofound.ie/publications/EF0117.htm

Les tendances récentes de la participation financière des travailleurs dans l'UE (rapport)

Disponible en EN (bientôt en DE FR)
€ 22,00, Cat. no. TJ-37-01-477-EN-C

Nouvelles publications

Employment and working time in Europe (résumé)

Disponible en DA EN PT FI
www.eurofound.ie/publications/EF0158.htm

Gender, employment and working time preferences in Europe (résumé)

Disponible en ES DA DE EN IT NL PT FI SV
www.eurofound.ie/publications/EF0149.htm

Les emplois dans les microentreprises (résumé)

Disponible en ES DA DE EN FR IT NL PT FI SV
www.eurofound.ie/publications/EF0122.htm

Dix ans de conditions de travail dans l'UE (résumé)

Toutes les langues
www.eurofound.ie/publications/EF00128.htm

Troisième enquête européenne sur les conditions de travail

Disponible en EN (sera publié aussi en DE FR)
€ 25, Cat. No. TJ-39-01-764-EN-C
www.eurofound.ie/publications/EF0121.htm

• Vous pouvez télécharger les publications gratuites sur le site web et les publications dont les prix sont indiqués peuvent être commandées en ligne (www.eurofound.ie). Vous pouvez également les commander chez votre libraire ou dans les bureaux de vente de l'Office des publications officielles des Communautés européennes (Adresses disponibles à www.eur-op.int).

Nouveaux chargés de recherche

Suite à un concours ouvert au début de cette année, les équipes de recherche de la Fondation ont été renforcées par l'arrivée de chargés de recherche.

Philippe Bronchain est juriste et économiste spécialisé dans les relations internationales et a travaillé à la Fondation du Roi Baudouin comme chargé de mission. Philippe est belge et travaillera dans l'unité Conditions de vie.

Barbara Gerstenberger, ressortissante allemande, travaillera avec Janet Smith à la tête de l'Observatoire européen du changement qui entrera en fonctionnement en 2002. Barbara vient de la Fédération européenne des métallurgistes où elle était chargée de recherche.

Christian Welz, un compatriote, arrivera à la Fondation en novembre pour travailler dans l'unité Relations industrielles. Christian a déjà travaillé comme conférencier en droit international / européen au Fachhochschule Kehl.

Le Dr Sabrina Tesoka travaillera dans l'unité Conditions de travail. Sabrina est française, « Fellow » Marie Curie de l'Institut d'études européennes (Université libre de Bruxelles) et titulaire d'un doctorat de l'Institut universitaire européen (Florence).

Le suivi des conditions de vie dans l'UE

Le lancement du rapport conjoint Commission/Eurostat de la situation sociale dans l'UE aura lieu le 30 novembre à Dublin. Le rapport fournit une analyse qualitative et quantitative des tendances sociales en Europe en se focalisant sur la qualité de vie des citoyens d'Europe. La conférence de presse et le séminaire permettront de débattre la pertinence du rapport dans le cadre irlandais sur la politique sociale. On annoncera également des détails sur l'initiative de la Fondation pour un nouvel outil de suivi sur les conditions de travail en Europe. Le programme du séminaire comprendra des intervenants de la DG Emploi et affaires sociales, du Social Research Institute (ESRI) et la Fondation.

Pour des détails supplémentaires, veuillez contacter : Teresa Renehan, e-mail : ter@eurofound.ie



SD Online

Sustainable Development Online, une des grandes initiatives du projet sur la conception pour un développement durable, est disponible à une adresse temporaire (www.sd-online.net) avant d'être transféré au site web de l'Agence européenne de l'environnement (www.eea.eu.int). Ce annuaire en-ligne sur la durabilité qui est entré en fonctionnement en 1999 contient des liens sur plus de 1 000 sites sur la durabilité ; il est une des plus grandes ressources en-ligne de son type en Europe et il accueille environ 8 000 sessions d'utilisateurs par mois.



communiqué

Directeur : Raymond-Pierre Bodin
Directeur adjoint : Eric Verborgh

Communiqué est publié par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Wyattville Road, Loughlinstown, Co. Dublin, Irlande.
Téléphone : +353 1 204 3100,
Télécopieur : +353 1 282 6456.

Communiqué est publié dix fois par an. La reproduction du texte publié est autorisée à condition d'en indiquer la source.

Communiqué est gratuit.
Chargée de programme : Brid Nolan
Rédacteur : John Hurley
E-mail : john.hurley@eurofound.ie
Original : anglais
Printed in Ireland
EF/01/69/FR

La Fondation est un organe autonome de l'Union européenne, fondé par le Règlement (CEE) n° 1365/75 du Conseil des ministres de la CE du 26 mai 1975.