

COMMUNIQUÉ



FONDATION EUROPÉENNE

pour l'amélioration des conditions de vie et de travail

La participation financière

Pour Rosendo Gonzalez-Dorrego (Commission européenne, DG Emploi/Affaires sociales), la participation des travailleurs, y compris la participation financière, est un facteur productif et non pas un facteur de coût pour les entreprises. Elle peut constituer un apport significatif dans le cadre d'un des grands objectifs définis au Conseil européen de Lisbonne pour que l'UE devienne "l'économie basée sur la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde".

M. Gonzalez-Dorrego a ouvert les débats sur le document de travail de la Commission sur la participation financière lors d'une récente conférence organisée en commun par la Fondation et la Commission européenne, "La participation financière des salariés : orientations pour l'avenir". Se félicitant des réactions au document de travail et de la démarche adoptée par la Commission, M. Gonzalez-Dorrego a énoncé un certain nombre de principes qui sous-tendent ce document de travail. Pour la Commission, tous ces programmes devraient:

- être volontaires et ouverts à tous les travailleurs
- être transparents
- s'appuyer sur des plans clairs, détaillés
- être sans risque excessif pour les travailleurs

Ces plans devraient également préciser la différence entre d'une part les salaires, les



Frank Hickey (centre), Directeur des ressources humaines au Waterford Crystal, reçoit le prix Remy Schlumberger pour la promotion de la participation financière entre les mains de David Hildebrandt (à g.) et de Raymond Allouf (à d.), respectivement Président et Secrétaire général de l'Association internationale pour la participation financière. Philippe Leboucq (Fondact, Paris) a reçu le prix individuel.

rémunérations et le revenu et d'autre part l'intéressement ou l'actionariat des travailleurs.

Il existe plusieurs problèmes importants qui pourront être également traités dans la communication à paraître de la Commission sur la participation financière. Par exemple, comment la participation financière peut-elle être introduite dans les petites et moyennes entreprises (PME). Quels sont les obstacles à l'introduction de la participation financière au niveau national ? Comment les barrières transnationales, telles que les différences législatives, fiscales et sociales peuvent-elles être surmontées ?

Un deuxième objectif de la conférence était le lancement de la publication de la Fondation sur *L'actionariat des salariés et la participation aux bénéfices dans l'UE*. Le professeur Andrew Pendleton (Manchester Metropolitan University) a présenté les conclusions de cette étude. Ce rapport et le document de travail de la Commission s'appuyaient sur des présentations plus détaillées relatives à la participation financière dans les multinationales par Didier Bloun, Suez Lyonnaise des Eaux, France, et Frank Bayer, SAP AG, Allemagne, et sur la participation aux bénéfices dans les petites entreprises dans les services publics par Cormac McConnell, IBEC, et Blair Horan, CPSU, Irlande.

L'actionariat des salariés dans l'UE et la participation aux bénéfices. Quelques grandes conclusions

- Plus l'entreprise est petite, moins elle adoptera en général une forme de participation financière.
- La législation et les allègements fiscaux sont importants pour encourager l'introduction de régimes de participation large (ouverts à tous les salariés).
- Rien ne prouve que la participation financière affaiblit le rôle représentatif des syndicats ou des comités d'entreprise
- Les régimes de participation large sont plus répandus dans les services financiers que dans les autres secteurs où les régimes restreints (limités au management) sont un tout petit peu plus fréquents.

Jeff Gates, Président du Shared Capitalism Institute (Etats-Unis), a décrit la situation en Amérique du Nord. Il dit que la mondialisation peut être une force positive de modernisation mais "dans le cadre des réglementations s'inspirant du néo-libéralisme, la mondialisation apparaît comme un processus influencé par des formules toutes faites, des marchés financiers, des gouvernements et qui redistribue de manière radicale la richesse dans le monde entier". Il est convaincu que ce processus peut être inversé si l'on adopte l'actionariat des salariés, et aux Etats-Unis il existe maintenant environ 12 000 Employee Stock Ownership Plans (plans d'actionariat des salariés) qui portent sur 10 % de la force de travail et qui détiennent \$600 millions d'actifs.

D'autres sessions ont porté sur les barrières et les solutions en matière de participation financière comme les lois sur les valeurs boursières, les régimes fiscaux et le contrôle des changes. 

Dans ce numéro:

Elargissement, EMU et relations industrielles • Le genre et le temps de travail • Comités d'entreprise européens

Elargissement, EMU et relations industrielles

Le taux de syndicalisation a baissé dans plusieurs pays d'Europe centrale et orientale au cours de la dernière décennie pour arriver à un niveau relativement sous-développé de dialogue social.

Une récente conférence qui a eu lieu à Stockholm, organisée en commun par la Fondation, le NUTEK et le Conseil national du marché du travail (Suède), *EMU et l'avenir des relations industrielles* a examiné les défis auquel est confronté le modèle européen des relations industrielles. Comment le dialogue social sera affecté par l'introduction de la monnaie unique a été le grand problème débattu par les invités, alors que plusieurs présentations ont mis en valeur les problèmes de relations industrielles dans le cadre de l'élargissement de l'UE.

Pour Daniel Vaughan-Whitehead (Commission européenne, DG-Emploi / Affaires sociales) dans son discours inaugural, presque toutes les conventions collectives dans les pays d'Europe centrale et orientale se déroulent au niveau de l'entreprise et le dialogue social au niveau sectoriel est limité ou non existant. Les gouvernements conservent un rôle central en tant qu'employeur et comme instigateurs des conseils tripartites dont l'impact a entraîné une certaine stabilité en matière de relations industrielles dans la transition souvent difficile vers une économie de marché.

L'élargissement pose le problème que soulève l'harmonisation de diverses structures de

relations industrielles et de démarches du dialogue social, mais certaines appréhensions en ce qui concerne une UE élargie ont peu de validité, comme l'a dit Fredrik Segerfeldt (Confédération des entreprises suédoises). Il a déclaré que les craintes exprimées selon lesquelles l'élargissement entraînera des migrations à grande échelle vers les Etats membres actuels à partir des nouveaux pays sont exagérées. Les niveaux de salaires dans les pays d'Europe centrale et orientale convergent avec les niveaux de l'EU et les taux d'émigration baissent déjà. Ce mouvement de migration a également été affaibli par la diffusion rapide de l'information et de la capacité de communication dans la nouvelle économie.

La Fondation vient de lancer un projet en commun avec l'Institut suédois de la vie au travail et le Programme d'élargissement sur UEM/EURO : Anticiper le changement dans les relations industrielles dans les pays candidats qui couvre la Pologne, l'Estonie, la Hongrie, la Slovaquie, la Slovaquie et Malte.

A Stockholm, d'autres présentations comprenaient des interventions sur l'impact de l'UE sur les relations industrielles dans le secteur privé et le secteur public des Etats membres existants. Les présentations de Paul Marginson (Université de Warwick) et de René Huiskamp se basaient sur une recherche entreprise pour la Fondation et seront publiées début 2002. 🇪🇺

Les conditions de vie dans l'UE

Tant dans les Etats-Membres que dans l'Union européenne de manière générale, la santé reste le problème au centre des préoccupations des citoyens. Lorsqu'ils sont interrogés sur les facteurs essentiels affectant leur qualité de vie, la majorité des citoyens répondent que la santé est la priorité numéro un devant les revenus et la vie familiale.

C'est un des principaux éléments qui ressort du second rapport annuel de la Commission européenne La Situation Sociale dans l'UE qui a été présenté lors de la conférence de presse qui s'est tenue à la Représentation de la Commission à Dublin en novembre. Constantinos Fotakis (Commission européenne, DG emploi/affaires sociales) a donné une présentation des résultats de cette large étude sur les tendances en matière sociale dans l'Union. Des détails sur la nouvelle initiative de la Fondation européenne sur le suivi des conditions de vie dans l'UE ont également été donnés.



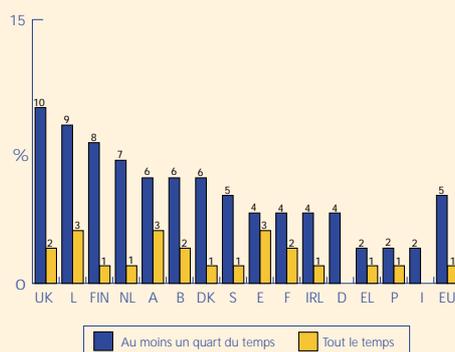
De g. à d., Robert Anderson (coordinateur de recherche), Constantinos Fotakis (Commission européenne, DG-Emploi / Affaires sociales), le directeur Raymond-Pierre Bodin et Prof. Brian Nolan (Economic and Social Research Institute, Irlande) lors de la présentation du rapport, La Situation sociale dans l'UE 2001.

la recherche en chiffres

Le télétravail dans l'UE

Le télétravail n'est plus un phénomène exceptionnel. Un indépendant sur dix et 4 % de tous les salariés télétravaillent au moins pour un quart de leur temps. Le télétravail à plein temps représente un tout petit plus d'1 % de la population active (1,5 million). Le télétravail occasionnel est plus répandu (5 %), surtout dans les pays d'Europe du Nord. En ce qui concerne les catégories de télétravailleurs, la proportion de cadres (15 %) et de cadres supérieurs (12 %) qui télétravaillent pendant au moins un quart de leur temps est sensiblement plus élevée que la moyenne (5 %).

Source: Troisième enquête européenne sur les conditions de travail



Un rôle de négociation pour les Comités d'entreprise européens ?

Depuis quinze ans, depuis le premier accord qui présida la création d'un comité d'entreprise européen, au moins 700 CoEE ont été créés dans des entreprises communautaires. Alors que les CoEE fournissent un autre forum aux représentants des travailleurs et des employeurs pour poursuivre leurs intérêts respectifs, on ne sait pas encore très bien s'ils jouent un rôle significatif dans les négociations au niveau européen. Même dans les grandes multinationales présentes dans de nombreux Etats membres, la négociation collective au niveau national reste la norme.

Un récent rapport de la Fondation se focalise sur quelques-uns des textes approuvés par les CoEE afin d'évaluer dans quelle mesure ceux-ci ont une fonction de négociation. L'auteur, Mark Carley, souligne que du point de vue formel les chances qu'ont les CoEE d'assumer un tel rôle ne sont pas très grandes puisque leur objectif principal, selon la directive sur les comités d'entreprise européens, est d'améliorer l'information et la consultation notamment lorsque la restructuration est imminente ou probable. Les accords dans le cadre de cette directive indiquent rarement que la négociation de textes conjoint relève de la compétence du comité.

Néanmoins, un petit nombre d'accords (22 en total) a été identifié et ce type de texte a été adopté d'abord dans une seule entreprise, Danone, pour se répandre dans dix autres ces dernières années. Les domaines traités dans ces textes portent sur l'égalité des sexes au travail, la sécurité de l'emploi, l'employabilité, la santé et la sécurité au lieu de travail, les chartes sociales ou les codes d'éthique de caractère général. Les rapports vont de principes généraux à des dispositions détaillées, souvent contraignantes dans des domaines particuliers.

Dix accords approuvés par les CoEE d'entreprise bien connus (Air France, Danone,

Ford, Phillip Morris, Deutsche Bank, ENI, General Motors, Suez Lyonnaise des Eaux, Vivendi) sont inclus dans une annexe du rapport.

En plus d'accords officiels, le rapport cite des sources pour suggérer que les CoEE génèrent également des accords informels non écrits sur des textes tels que l'actionnariat des travailleurs, l'appartenance à un syndicat et l'introduction de systèmes informatiques.

Le nombre limité mais croissant de textes et l'existence d'accords informels sur les CoEE suggèrent que ces comités jouent un rôle croissant. Néanmoins, l'une des conclusions du rapport fait ressortir que les problèmes au coeur de la plupart des négociations collectives – salaires, temps de travail et conditions de travail – ne sont traités "que très rarement [...] et le plus souvent de manière uniquement indirecte" au niveau du Co.EE. Aux dires de l'auteur, le développement de structures paneuropéennes de négociations collectives pour déterminer les salaires et les conditions en général au niveau de l'entreprise intersectoriel, sectoriel ou multinational "reste un espoir lointain".

Néanmoins, le rôle qu'ont les Co.EE de traiter des questions reliées à la restructuration joue un rôle croissant et il est significatif que l'un des textes les plus récents (General Motors, mars 2001) contient des dispositions très détaillées sur les mesures de restructuration controversées qui avaient été annoncées trois mois plus tôt. Selon le rapport "ce texte Co.EE qui ressemble à un accord collectif semble avoir joué un rôle essentiel pour résoudre un conflit du travail de dimension européenne".

Le rapport complet est disponible, vous pouvez le télécharger sur www.eurofound.ie/publications/EF0152.htm

Pour plus d'informations, veuillez contacter gdb@eurofound.ie

Le genre et le temps de travail

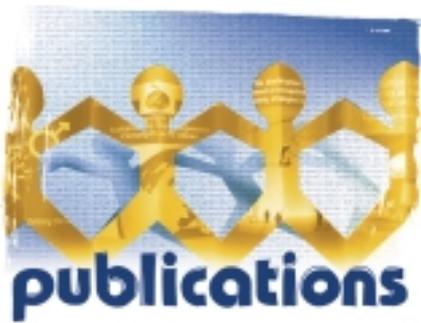
De nos jours, une majorité de femmes s'attend à combiner l'emploi et les enfants mais leurs attentes dépendent beaucoup du type d'emploi qui leur est offert et comment elles peuvent en même temps s'occuper de leurs enfants.

Un rapport récent de la Fondation, *Genre, emploi et préférences pour le temps de travail en Europe*, examine les différences entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les préférences dans le domaine des horaires et met en relief certains obstacles qui s'opposent à un accroissement de la participation féminine, un des grands objectifs déclarés de la politique européenne de l'emploi à l'heure actuelle.

Plus d'une femme travaillant à plein temps sur trois (37 %) et plus d'une demandeuse d'emploi sur deux (57 %) préfèrent travailler à temps partiel – près de deux fois les chiffres équivalents pour la population masculine – mais elles sont découragées en raison de plusieurs facteurs dont :

- la réticence des employeurs à permettre ce genre de travail,
- une perte possible de l'évolution de carrière,
- le niveau réduit de protection sociale,
- les pertes de salaires.

Les auteurs préconisent un travail à temps partiel de meilleure qualité, et font ressortir également d'autres aspects de la flexibilité du temps de travail – congés sabbatiques, horaires flexibles, possibilité de travailler à la maison – ce qui permettrait d'équilibrer la responsabilité du point de vue du travail et du non-travail pour les hommes comme pour les femmes. 



Publications mentionnées

Troisième enquête européenne sur les conditions de travail

Disponible en EN (sera publié aussi en DE FR)
€ 25, N° de catalogue. TJ-39-01-764-EN-C

Bargaining at European level? Joint texts negotiated by European Works Councils

Disponible en EN
www.eurofound.ie/publications/EF0152.htm

Employee share ownership and profit-sharing in the EU (rapport)

Disponible en EN
www.eurofound.ie/publications/EF0156.htm

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

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

L'impact de l'UEM sur les relations industrielles (résumé)

Disponible en ES DA DE EN IT NL PT FI SV
www.eurofound.ie/publications/EF0044.htm

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

Disponible en EN et FR (à paraître dans toutes les langues de l'Union européenne)
www.eurofound.ie/publications/EF0117.htm

Nouvelles publications

EIRObserver 6/01

Disponible en-ligne sur EIROOnline à
www.eiro.eurofound.ie/eirobserver.html

La qualité des services publics sociaux (résumé)

Disponible dans toutes les langues de l'UE
www.eurofound.ie/publications/EF0101.htm

Les conditions de travail dans le travail atypique (résumé)

www.eurofound.ie/publications/EF0159.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).

Les conditions de travail: démarche globale

Une série de conférences de presse dans les Etats membres en 2001 a médiatisé la Troisième enquête européenne de la Fondation sur les conditions de travail (2000) et son message – les conditions de travail dans l'UE ne s'améliorent pas automatiquement – a été maintes fois cité dans des journaux comme Le Monde, Algemeen Dagblad, ABC et le Jornal de Noticias (lien : www.eurofound.ie/newsroom/links.htm).

Troisième enquête européenne sur les conditions de travail (2000) Quelques grandes tendances

- Nombre croissant de problèmes de la santé liés au travail
- Intensification du travail
- Multiplication des modalités d'emploi flexible

En plus de cette enquête, la Fondation a concentré ses recherches sur les conditions de travail dans plusieurs pays. L'enquête couvre cette année plusieurs pays candidats en Europe centrale et orientale, et la Fondation a créé un réseau d'experts nationaux en matière de conditions de travail dans les pays de l'UE et autres grandes nations industrialisées.

L'objectif du réseau: identifier toutes les enquêtes sur les conditions de travail au niveau national dans l'UE ainsi qu'aux Etats-Unis, au Japon, au Canada et en Australie. Cette collaboration se concrétisera par une bibliographie complète de ces enquêtes qui, le moment venu, sera disponible sur le site web de la Fondation. Des chercheurs de

l'Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT, Espagne) se livreront également à une description comparative et une analyse des méthodes de collecte des données utilisées dans les diverses enquêtes.

La troisième enquête européenne sur les conditions de travail (texte intégrale) vient d'être publiée. L'enquête sur les conditions de vie dans les pays candidats sera publiée en 2002.



Résumé: Pour une meilleure qualité du travail

Un bref résumé de la conférence *Pour une meilleure qualité de l'emploi* est maintenant disponible sur le site web de la Fondation (www.eurofound.ie/publications/EF0168.htm).

Cette manifestation de la présidence belge a été organisée en commun avec la Fondation à Bruxelles en octobre. Selon Laurette Onkelinx, Vice-Première Ministre belge, les travaux de la conférence se poursuivront et seront débattus en détail à la réunion du Sommet européen de Laeken ce mois-ci (14-15 décembre).



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/01/73/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.