

RENCONTRE DU 22 MAI 2007

Les PROGRAMMES et ACTIVITES COORDONNEES de l'IRES, l'ANACT et la FONDATION de DUBLIN

Jean-Michel OLIVIER, Président de l'AFERP

Nous allons entendre successivement Jean-Michel Miller de la Fondation Européenne de Dublin, puis Anne-Marie Nicot et Benoit Robin, sur la question de l'amélioration des conditions de travail, sous forme de prévention notamment.

Je me réjouis d'accueillir Jean-Michel Miller, parce que cela fait deux fois que l'on se côtoie et l'on ne se rencontre pas.

La première fois, c'était l'an dernier que devait avoir lieu cette réunion, mais elle n'a pas pu se tenir en raison des événements liés au CPE. La Sorbonne était bloquée, nous avons donc été obligés de l'annuler.

L'autre fois, il devait intervenir pour mes étudiants de DEA, que j'accompagnais à Dublin. Lorsque je me suis trouvé à la Fondation Européenne de Dublin, - mais à un moment ils m'ont retrouvé allongé... - Ce qui m'a conduit à rester quelques jours de plus à Dublin. Mais ce n'était pas très agréable...

Donc nous allons parler des conditions de travail.

Je donne tout de suite la parole à Jean-Michel Miller, que je suis très content de rencontrer ici.

Jean-Michel MILLER, Responsable de la coordination des activités d'étude sur les conditions de travail de la Fondation européenne de Dublin

Tout d'abord, merci pour l'invitation et au plaisir de nous voir réunis et en bonne santé. La santé, c'est plus que l'absence de maladie. Sans politique de santé, le développement de la société irait différemment et sans santé au niveau des individus, nous irions tous différemment. Merci pour l'invitation, merci à l'Aferp et en particulier Jean-Michel Olivier. . Les relations que nous entretenons depuis des années ont permis des échanges fructueux.

Je pense, que pour la construction européenne, cet échange est ce qu'il faut pour nous rapprocher dans la compréhension et dans les actes.

La Fondation de Dublin telle qu'elle est appelée - Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail - a été créée, il y a 32 ans, dans le but que la politique sociale joue son rôle dans la construction européenne. Dans le sens où la politique sociale a été construite après la deuxième guerre mondiale, avec les institutions qui ont été mises en place.

Rappelons-nous, la Communauté européenne du charbon et de l'acier (CECA), qui ne réunissait pas seulement des pays, mais aussi les partenaires sociaux qui commençaient à avoir un certain contrôle sur la politique du charbon et de l'acier.

Avec le Traité de Rome, les éléments sociaux ont été introduits dans le Traité. Telle la formation professionnelle, par exemple.

Les éléments de politique du marché du travail ont été appliqués. L'espace de marché, comme on l'appelait à l'époque, ne connaissait pas encore une composante de social discuté, négocié par les partenaires sociaux. Quand les hommes politiques ne savent pas comment avancer, ils font souvent appel à la recherche et le monde de la recherche se préoccupe de trouver un chemin, une voie pour avancer.

La Fondation européenne a joué ce rôle. Elle a joué ce rôle en préparant les pas décisifs pour le dialogue social au niveau européen en contribuant au développement des instruments de dialogue au niveau des entreprises multinationales. Les comités d'entreprise européens, aujourd'hui, sont une réalité. Le dialogue social, c'est aujourd'hui la réalité. On est entré dans une nouvelle phase de dialogue social où les partenaires sociaux ont repris leurs responsabilités par la négociation d'accords et leur application.

Il y a eu beaucoup de réticences de la part de ceux qui ne voulaient pas de nos études sur les comités d'entreprise européens, mais une fois que la Directive les concernant a été en place, en 1994, il a fallu réimprimer nos études. L'exemple de l'accord récent des partenaires sociaux sur le stress est un autre élément qui peut soutenir ce que je viens de dire.

En 1980, la Fondation a entrepris un travail sur le stress. Quand les négociations ont commencé, c'est bel et bien la Fondation qui a présenté ses études réalisées il y a près de 20 ans.

Donc : préparer, analyser, étudier, jouer un rôle d'observateur, tel est bien le rôle d'acteur de la Fondation. Nous avons mis en place des instruments qui nous permettent de suivre les événements. Nous avons des observatoires, avec des correspondants dans tous les pays de l'Union européenne. Ces observatoires ont un budget non négligeable – de l'ordre de 2 millions d'euros-. Nos correspondants en France, je suis très content de les voir avec nous, l'IRES et l'ANACT.

Avec nos correspondants, nous collectons des données de niveau national, nous recevons des informations sur des études récemment publiées. Donc on informe les autres pays sur ce qui se passe dans les pays voisins. Nous faisons des études comparatives sur la base de questionnaires et tous les résultats de nos observatoires, que ce soit l'observatoire sur les relations industrielles, sur les conditions de travail ou sur les restructurations, sont mis à la disposition du grand public sur notre Web.

Cela étant dit, nous contribuons à la construction de cette nouvelle Europe qui est en train de s'affirmer, qui s'est mise en place et se développe. Dans cette Europe, les acteurs sont les nôtres, c'est-à-dire les acteurs tripartites - acteurs publics, partenaires sociaux, employeurs et syndicats - ont leur rôle à jouer.

Je pourrais encore dire sur notre structure, dans cette première partie, que nous sommes un institut autonome, financé par la Commission européenne, avec un Conseil d'administration tripartite qui, en toute indépendance, détermine les programmes que nous devons réaliser.

La seconde partie porte sur les enquêtes concernant sur les conditions de travail, je pense que le premier point à développer, est celui du modèle européen.

Qu'est-ce que le modèle européen ? C'est le fruit de notre histoire. Il reflète la diversité des situations que nous rencontrons en Europe. Le modèle européen, pour le présenter en une phrase, on pourrait dire : c'est une économie de marché avec un contenu social.

Le modèle européen est basé sur quatre éléments : cohésion économique et sociale, solidarité, qualités de relations sociales, relations industrielles entre partenaires sociaux. La compétitivité pour faire face à la concurrence dans une société globalisée. La Compétitivité dans une approche de qualité : la qualité des produits et des processus de production. Cohésion économique et sociale. Droit pour toutes les régions et toutes les personnes vivant dans les régions d'accéder au même développement. Solidarité entre générations : solidarité entre riches et pauvres et qualité des relations industrielles.

Dans des sociétés avancées le niveau du débat se tient entre les partenaires sociaux. Donc le modèle européen, consiste à ce que l'on parvienne à obtenir le progrès économique et la justice sociale. Progrès économique et justice sociale se renforcent mutuellement et ne s'opposent pas. Cependant, ce modèle européen est aussi accompagné d'une qualité, qui consiste à gérer le changement, avec un accompagnement social garantissant que les évolutions se fassent dans l'intérêt des deux parties.

J'ai dit au début qu'il y avait diversité du modèle européen. Oui, si un modèle européen existe, ce n'est pas un modèle uniforme, mais cette diversité n'empêche pas que des valeurs et des principes communs nous guident dans l'action.

Les pays qui ont le mieux réussi dans l'Union européenne, ce sont les pays qui au fil des années, ont connu des taux de croissance économique élevés. Ils ont une tendance continue à la réduction du temps de travail et des politiques actives du marché du travail. Elles consistent à préparer les gens aux nouveaux emplois et à aider les personnes qui ont perdu leur emploi à retrouver un autre emploi. Les pays les plus avancés ont un climat de relations sociales, stable, dynamique, actif. Un autre élément qui caractérise les pays les plus avancés, c'est un système de Sécurité sociale bien développé.

Donc, le modèle européen est le fruit de notre histoire. Le contexte dans lequel nous nous situons pour le moment, c'est un peu un contexte où deux tendances s'affrontent.

Il y a une tendance qui veut l'approfondissement de l'Europe et pousser plus vers l'intégration européenne. Il y en a une autre plus limitée, pour aller vers à une vaste zone de libre-échange, bref un marché dans lequel les forces en présence peuvent se développer librement.

Le contexte dans lequel nous sommes, c'est un peu le débat de ce qu'en anglais on appellerait « soft regulation, hard regulation ». Faut-il avancer par, la législation, les directives. Est ce qu'il faut avancer par des accords entre les parties concernées ou est-ce qu'il faut avancer avec un genre de système où l'on compare les meilleurs selon leurs performances, et où l'on veut

apprendre de l'un et de l'autre ? Un genre de bonnes pratiques qu'il faudrait appliquer un peu partout.

Donc, ayant tracé les éléments du modèle européen et un le contexte dans lequel nous nous situons, la fondation européenne a essayé d'apporter sa contribution sur le débat et le développement du modèle européen. Si l'on interroge quelqu'un sur les acquis de la Fondation de Dublin, on pourrait dire, que ce sont nos travaux sur le dialogue social et sur les conditions de travail qui sont les plus connus.

L'enquête que la Fondation a faite, depuis 1990, sur les conditions de travail, est réalisée tous les cinq ans. Vous pourriez vous poser la question : pourquoi faire une enquête sur les conditions de travail, parce que dans bon nombre de pays il n'y a pas ce type d'enquête. Une enquête au niveau européen peut aider au niveau national. Les enquêteurs permettent de suivre les tendances dans le temps et de donner des appréciations, des leçons à nous tous, même aux observateurs et aux acteurs.

Les enquêtes que nous menons ont été mises en place par un comité scientifique dans lequel nous avons des experts d'Université, de centres de recherche, des experts de l'Eurostat et de la Commission européenne.

Nos enquêtes sont faites avec un échantillon représentatif de 1000 personnes dans tous les pays, sauf pour les petits pays - 600 personnes -, des interviews face à face.

Elles sont développées à partir d'un questionnaire qui, au fil des années, a abouti à 80 questions sur les conditions de travail.

Elles retracent le vécu des individus. Comment celui-ci apprécie les conditions de travail, comment il vit les conditions de travail. En l'absence de toute autre enquête, nous sommes l'élément de référence au niveau européen.

Maintenant quelle est la situation telle qu'on pourrait la présenter ?

Premier point : le taux de participation au marché du travail. Nous assistons à un phénomène accru de personnes âgées et un nombre accru de femmes. Le nombre de femmes a augmenté de 4,1 % dans les 15 dernières années.

Pour les personnes âgées, cela ressort des objectifs de Lisbonne, visant à faire de l'Union européenne la plus compétitive avec la plus grande cohésion sociale.

La stratégie de Lisbonne veut augmenter le taux de participation au marché de l'emploi, donc faire travailler les personnes plus longtemps, éviter qu'elles aillent en retraite plus tôt et de puiser dans des ressources dans lesquelles on n'a pas encore puisé, que ce soit des femmes ou des personnes sans-emploi.

Quand le nombre de personnes âgées augmente, cela a une conséquence simple sur les catégories se situant au milieu, c'est-à-dire, les personnes âgées entre 35 et 45 ans, sur lesquelles on transfère la charge de travail physique. C'est une question sur laquelle les hommes politiques ou les acteurs doivent et devront intervenir.

Pour les personnes âgées, cela signifie, dans le long terme, faire transférer, exploiter l'expérience acquise par les personnes qui travaillent plus longtemps. Plus de femmes sur le marché du travail, cela nous interpelle dans le changement des rôles traditionnels. Davantage de femmes sur le marché du travail, cela signifie un pas vers l'émancipation donc l'indépendance économique des personnes.

Cela nous interroge aussi sur la nécessité pour un couple, que les deux doivent aller travailler pour répondre aux besoins de subsistance.

Quand on dit plus de femmes sur le marché du travail, ce n'est pas seulement une question quantitative, mais aussi une question qualitative.

Dans notre enquête, nous avons posé la question : qui est votre supérieur hiérarchique ? A cette question, dans les pays de l'Union européenne des 15, nous n'avons que 24 % en moyenne et nous savons que les moyennes cachent des différences, - uniquement 24 % ont des femmes comme supérieures hiérarchiques - ce n'est pas seulement une question de nombre, mais c'est aussi la question de la qualité dans laquelle je veux développer ma réflexion.

Il est intéressant d'effectuer des comparaisons concernant les nouveaux pays membres - les 12 pays qui ont adhéré à l'Union européenne il y a maintenant trois années - les dix et plus tard les deux (Roumanie, Bulgarie). Dans ces pays il y a 28 % - exactement 28,6 % - qui ont un supérieur hiérarchique féminin. Donc, l'élargissement de l'Union européenne ne consiste pas seulement à transférer des valeurs de l'Europe de l'Ouest vers les nouveaux pays arrivant, mais de voir quelle était la réalité sur laquelle nous devons nous interroger, questionner et voir quelles peuvent être les différences sensibles dues à l'histoire.

Une question que je voulais aborder porte sur le type de contrat de travail des personnes lorsqu'elles entrent sur le marché du travail. À la question : « quel est le type de contrat que vous avez eu dans les 12 derniers mois, suivant votre première embauche ». On s'aperçoit que plus de la moitié ont des contrats de travail atypiques, donc des contrats différents à des contrats à durée indéterminée. On constate une progression sensible du contrat à durée déterminée ou de travail temporaire. Ce qui doit nous interroger énormément, c'est une avancée de ce que j'appelle le deuxième emploi. C'est-à-dire qu'à côté du travail que l'on fait normalement, on fait, ailleurs, un travail supplémentaire de deux ou trois heures. Cela reflète, la demande de flexibilité de l'économie, ce qui alimente le débat sur la flexibilité imposée ou négociée. Cela pose aussi le débat des situations contractuelles différentes dans la même entreprise.

Notre enquête prouve que les personnes ayant des contrats à durée déterminée ou des contrats d'agence d'intérim ont un travail plus éprouvant et ont moins accès à la formation. Ils sont donc traités différemment, tout en faisant le même travail.

Nous voyons aussi que le travail à temps partiel a augmenté sensiblement dans l'Union européenne, à savoir de 8 % dans les 15 dernières années.

La question est : s'agit-il du temps de travail choisi ou un temps de travail imposé ?

Quand nous interrogeons les personnes qui ont un travail à temps partiel, pour savoir si elles veulent travailler plus : à peu près 30 % répondent qu'elles voudraient travailler davantage. Donc, là est la distinction à faire entre travail à temps partiel choisi ou imposé.

Le travail à temps partiel choisi, c'est forcément un arrangement choisi dans la vie, c'est aussi selon les besoins de l'économie, mais cela devient une réalité que nous ne souhaitons pas perdre de vue.

Un autre élément, que je souhaiterais présenter, c'est la question du rythme du travail, la vitesse à laquelle il faut exécuter son travail.

Nous vivons dans une société où la demande des clients devient de plus en plus grande. Nous sommes dans une société de services où l'individualisation du service domine, où un service à la tête du client s'impose, ce qui a des répercussions dans l'organisation du travail.

Nous voyons que la fixation de buts de production a augmenté de 12 % dans les 15 dernières années. Les travailleurs sont de plus en plus confrontés à des buts à atteindre auxquels ils doivent satisfaire s'ils veulent avoir un salaire adéquat.

Le contrôle direct du supérieur hiérarchique augmente aussi. Cela nous interpelle en ce qui concerne le débat sur le travail en groupe ou la décentralisation du travail, la responsabilisation du travail, les facteurs qui déterminent le rythme du travail.

La question que nous avons aussi posée porte sur le mode du travail, avec un haut rythme de travail. La proportion de ceux qui ne travaillent jamais sous haut rythme de travail a diminué de 14 % dans les 15 dernières années. Celle de ceux qui travaillent toujours sous un haut rythme de travail a augmenté de 3 %. Vous voyez que les tendances se développent.

Concernant la question du travail sous pression, ou sous pression de délai, par rapport à ceux qui ne travaillent jamais sous la pression de délai, on constate que cette catégorie a diminué de 15 % dans les 15 dernières années. Pour ceux qui doivent toujours travailler sous pression de délai, elle a augmenté de 2,5 %. C'est la société où les délais comptent, où les clients sont rois, où les sociétés et les entreprises ont de moins en moins de stocks.

Maintenant une autre question d'intérêt à analyser, est celle des horaires pendant lesquels les gens doivent travailler. Dans les 15 dernières années, il y a une réduction de 5 % de ceux qui travaillent à des horaires fixes, c'est-à-dire, où le début du travail et la fin du travail sont à la même heure tous les jours, pendant toute la semaine. Vous voyez le genre de répercussions que cela a sur les arrangements vie du travail et vie privée, mais on voit aussi à quel élément de flexibilité cela répond.

L'autonomie sur lieu de travail. A toutes les questions que nous avons posées : « est-ce que vous pouvez choisir le rythme de travail ? », « est-ce que vous pouvez choisir l'organisation de votre travail ? », « est-ce que vous pouvez décider de la suite des tâches que vous pouvez faire ? » Nous pouvons voir également que les pourcentages diminuent. L'autonomie sur le lieu de travail diminue légèrement mais, en quelque sorte, reste en quelque sorte stable.

Cela doit nous interroger dans le sens qu'une société, dans laquelle le développement des compétences est demandé tous les jours pour un travail intellectuel, un travail où les compétences doivent évoluer.

Une question que nous posons dans notre enquête, c'est : « travaillez-vous sur un ordinateur ? ». Cela semble une question très simple, cependant elle a des répercussions beaucoup plus grandes qu'on ne le pense. Nous avons, par rapport à 1990, une augmentation de 13 % de personnes qui travaillent toujours sur un ordinateur, mais au total cela ne fait que 26 %.

Et l'on a 41,8 % de personnes qui ne travaillent jamais sur un ordinateur. D'où la nécessité d'une formation adaptée pour ceux qui travaillent de cette façon. Dans 10 ans, il y aura à peu près 80 % des connaissances technologiques qui auront évolué, donc il est nécessaire de donner de la formation à ces personnes-là. D'un autre côté, si la pénétration horizontale des techniques d'information continue, il faudra faire en sorte que la personne qui ne travaille pas encore avec des ordinateurs puisse s'y adapter.

À cette question de la formation : « Est-ce que vous recevez de l'information sur votre lieu de travail ? ». Dans notre dernière enquête de 2005, nous avons constaté que 27,1 % reçoivent de la formation soit à peu près une personne sur trois. Avec le discours politique que nous entendons sur le droit à la formation tout au long de la vie, il s'avère que les réalités sont tout à fait différentes.

Sur les conditions de travail, on peut dire qu'il n'y a pas d'automatisme entre croissance économique, avancée technologique, d'une part et amélioration des conditions de travail d'autre part. L'enquête le démontre. C'est aux acteurs de prendre les parts nécessaires dans l'action.

Je vous remercie.

Anne-Marie NICOT, Chargée de mission de l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail ANACT

Bonjour, voici une rapide présentation de l'ANACT - Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail -.

Quand je suis entrée à l'ANACT et que l'on m'a parlé de la Fondation de Dublin, elle m'a été présentée comme notre alter ego au niveau européen.

Il n'y a aucune condescendance dans le mot alter ego, simplement l'ANACT a deux ou trois ans de plus que la Fondation. Je me considère donc comme l'aînée, mais plus petite, non pas au niveau européen, mais au niveau français.

Pourquoi alter ego ? Parce que nous avons beaucoup de caractéristiques communes. L'ANACT, depuis sa création en 1973, a été créée comme un établissement tripartite, avec dans son Conseil d'administration le Ministère en charge du Travail, les partenaires sociaux, salariés et employeurs.

Donc nous avons un Conseil d'administration tripartite, il est vrai que les champs globaux que nous couvrons sont à peu près les mêmes que ceux de la Fondation, en moins larges, en fait, puisque ce sont les champs liés à la santé au travail, mais aussi les questions de compétence liées au travail, à l'organisation du travail.

Par contre, nous n'avons pas le volet du lien entre le travail et la vie au travail. Donc, a priori, on pourrait trouver qu'il y a des ressemblances et en fait, il y a quand même de grandes différences. J'ai eu l'occasion de m'en rendre compte quand j'ai commencé à être correspondante de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de travail, pour la qualité de vie au travail.

La principale différence se situe dans le fait que l'ANACT, dans le paysage français, n'est pas en charge d'études nationales. On ne participe pas à l'appareil statistique national qui est déjà assez largement fourni par bon nombre d'autres institutions -évidemment par l'INSEE et la DARES - mais aussi de nombreux autres, je ne vais pas les citer tous.

Nous avons principalement dans nos missions, des missions d'intervention en entreprise. On va fortement retrouver la double dimension « conditions de travail et dialogue social » On se situe parfois ponctuellement à un niveau de branche mais jamais à un niveau institutionnel et national. Nous intervenons en entreprise, c'est un des aspects de notre activité. Cette intervention n'est pas strictement finalisée, c'est la raison pour laquelle nous faisons de l'intervention dans le cadre de dispositifs publics. Nous faisons aussi de l'intervention rémunérée, mais nous n'avons pas vocation à être concurrents des consultants, parce que notre objectif est d'intervenir sur des sujets nouveaux en lien avec des sujets sur lesquels nous travaillons, que nous approfondissons dans le cadre de notre contrat.

Donc l'objectif n'est pas, par principe, d'intervenir, mais nous intervenons pour développer de la compétence, de la connaissance ce que, dans notre jargon, nous appelons la capitalisation. Evidemment ensuite, la vocation de cette compétence et de cette connaissance, c'est de la transmettre.

Nous avons, aujourd'hui, trois principaux moyens de transmission. Nous avons un journal qui est tiré et diffusé tous les deux mois, puis nous avons aussi à organiser des formations, à savoir : un programme de formation externe, sur des sujets assez spécifiques et des publications d'ouvrages.

Nous avons aussi des actions de communication, sur le style de ce qui se passe cette semaine, puisque cette semaine, le sujet porte sur la qualité de vie au travail.

Ce sont donc les principaux modes de diffusion des connaissances que nous avons pu pratiquer, sauf quelques cas très ponctuels, comme l'enquête faite en commun avec l'INSERM, il y a bientôt une dizaine d'années, sur les TMS (troubles musculo-squelettiques).

Voilà, c'est la différence, dans la façon dont travaille la Fondation, qui par définition, est à un niveau européen et notre approche à un niveau plus macro-économique et macro-social. Effectivement, je connaissais la Fondation Européenne de Dublin pour ses enquêtes que l'on cite d'ailleurs dans nos ouvrages.

Vers 2000- 2001, nous avons eu un premier contact avec le directeur de la Fondation Européenne qui est venu nous voir pour nous parler des activités de la Fondation. Il avait proposé, à l'époque, de devenir le correspondant pour l'Observatoire qui était en création - l'Observatoire européen sur les conditions de travail -.

Pour nous, cela nous paraissait intéressant, dès lors dans le cadre de ce travail, il y a eu de grandes activités consistant, notamment, à faire un suivi régulier de l'actualité française en matière de publications d'enquêtes sur les conditions de travail. Nous transmettons donc régulièrement à la Fondation, des articles de synthèse au format demandé par la Fondation, sur les publications de l'INSEE et de la DARES, et un certain nombre de publications.

L'autre aspect important du travail de correspondant national, c'est de participer à l'élaboration des rapports transnationaux sur des sujets précis. L'an dernier, par exemple, c'était autour des questions des migrants, les conditions de travail et d'emploi pour ces populations. En fait on ne parle que de travailleurs étrangers, mais l'enjeu du questionnaire visait à appréhender les questions touchant à la discrimination au travail.

Voilà, ce sont des questionnaires comme cela auxquels nous répondons. Nous effectuons aussi des recherches plus longues, comme l'exemple que je viens de vous citer.

C'est donc principalement ce travail que nous réalisons.

Benoit ROBIN, Directeur adjoint de l'Institut de Recherches Economiques et Sociales IRES

Nous à l'IRES, c'est une expérience un peu différente, que nous menons depuis trois ans, avec la Fondation de Dublin, qui souhaitait, compte tenu de l'élargissement de l'Union européenne, réduire le nombre d'interlocuteurs à l'échelle européenne. En conséquence, il se trouve que l'IRES s'est associé avec l'ANACT afin de pouvoir participer à l'ensemble des activités de la Fondation de Dublin et en particulier sur toute l'analyse portant au sein des différents observatoires, que ce soit l'Observatoire sur les conditions de vie et de travail, que ce soit l'Observatoire sur les relations professionnelles et l'Observatoire, le dernier-né, au sein de la Fondation de Dublin, l'Observatoire sur les restructurations et les mutations.

Cela a pour objectif d'essayer de dégager un maximum de transversalité. Aujourd'hui l'intervention de Jean-Michel Miller était tout à fait explicite là-dessus. Cela met précisément en avant la prédominance de certaines interrogations, sous l'angle économique, où plus aucun sujet n'est abordé aujourd'hui sans l'examen approfondi des considérations et de l'environnement économique. Ce qui est explicitement posé par ceci, c'est la manière dont se posent les interrogations autour des politiques sociales comprises au sens large et qui viennent percuter nombre d'aspects.

Je vais être relativement bref.

Vous avez bien perçu qu'il y avait une répartition des rôles, des fonctions des uns et des autres, des niveaux d'intervention au sein des différents Observatoires, mais c'est ce qui fait aussi toute la richesse. Nous allons innover le mois prochain, puisque devrait être lancée une étude associant cette fois au plan national l'ANACT et l'IRES sur l'étude des conditions de travail et le dialogue social.

C'est quelque chose d'assez novateur pour ce qui nous concerne, qui va supposer, en conséquence, de définir un certain nombre de moyens appropriés afin d'y répondre, sachant, que pour ce qui nous concerne, en tant qu'Institut de recherches économiques sociales étudiant essentiellement, sous l'angle tant économique que sociale et sociologique les transformations du rapport salarial en France.

Les activités menées au sein de Dublin par rapport à celles que nous sommes amenés à conduire au sein de l'Institut de recherches économiques et sociales, sont un peu différentes, puisque l'on est plus dans le cœur de nos activités axées vers des travaux de recherche en tant que tels.

Dans les relations que nous avons avec la Fondation de Dublin et les différents Observatoires et c'est tout à fait légitime, compte tenu de la diversité et du nombre de pays, il est précisément demandé de donner des informations extrêmement précises, si possible les plus courtes et les plus factuelles, ce qui, de la part de chercheurs, constitue un exercice un peu nouveau.

Sachant que les travaux qui nous sont demandés doivent pouvoir être lus, compréhensibles et lisibles de tous les internautes extérieurs à l'hexagone. En particulier sur les aspects de relations professionnelles, où nous sommes amenés à intervenir, la richesse de la diversité des relations professionnelles en France, le pluralisme syndical -- entre autres -- n'est pas automatiquement aisé à expliquer, en particulier pour des lecteurs étrangers.

Ici même, dans le cadre de réunions classiques de l'AFERP, ont été présentés un certain nombre de travaux comme les rapports de Messieurs Chertier et Hadas-Lebel et l'on a vu qu'il y avait quand même, en la matière, des pratiques très différentes dans le rapport Chertier, qui évoquait les situations dans un certain nombre d'autres pays. Là, il faut pouvoir faire valoir un certain nombre d'éléments concernant les originalités et spécificités de chacune des organisations.

Pour répondre précisément au souci de la Fondation de Dublin, l'IRES, à la différence de la Fondation de Dublin et de l'ANACT, n'est pas un organisme tripartite. En tant qu'association au service des organisations syndicales représentatives, qui composent son Conseil d'administration, on a néanmoins le souci de faire en sorte de rendre compte le plus sérieusement et le plus scrupuleusement possible des travaux qui nous sont demandés ou auxquels on participe.

En conséquence, nous avons mis en place un certain nombre de procédures internes et parallèlement à cela, trois ou quatre fois dans l'année, nous sommes amenés à réunir un petit comité représenté d'institutionnels, de représentants de services statistiques et d'études des ministères, ainsi que des représentants des employeurs et des représentants des organisations syndicales, afin de confronter et de pouvoir bénéficier de leur regard rétrospectif sur la manière dont l'IRES mène un certain nombre de travaux pour la Fondation, puisque dans ce cadre, on est amené à rendre compte de manière permanente sur les aspects touchant aux relations professionnelles ; chaque mois, on rend compte de l'actualité économique et sociale en matière de relations sociales.

Donc, là il convient de rendre compte sans trahir les idées de chacune des organisations, quelles sont leurs pensées, quelles sont leurs perceptions, leurs analyses sur les différentes situations.

De ce point de vue, c'est appréciable, tout en étant à la fois accessible aux internautes étrangers, puisque sur le site de la Fondation de Dublin, c'est rédigé en anglais. Mais il est également possible d'accéder à la version française rendant compte d'un certain nombre d'éléments sur la situation concernant les relations professionnelles.

Dans le cadre de l'étude des relations professionnelles, nous avons quatre à cinq fiches que nous sommes amenés à remplir dans l'année, à peu près trimestriellement, où l'on aborde de manière, non pas directe et frontale mais de manière indirecte les aspects touchant aux conditions de vie et aux conditions de travail sous un angle un peu différent puisque l'on est axé sur les relations touchant les relations professionnelles, donc centrées évidemment sur les acteurs de ces relations professionnelles. On aborde de manière un peu plus détaillée quels sont les différents facteurs qui interviennent et cela nous amène à étudier de manière fouillée un certain nombre de points.

Tout à l'heure, Jean-Michel Miller évoquait les événements d'il y a un an autour du CPE.; Nous avons produit tout récemment un document en direction de la Fondation de Dublin concernant le bilan réalisé sur la dernière année sur le contrat nouvel embauche. Cela pose un certain nombre de questions, d'interrogations parce que ce n'est pas neutre sur les conditions d'emploi et de travail. Nous avons été amenés à étudier un certain nombre d'éléments touchant aux aspects législatifs nouveaux qui ne sont pas neutres, telle la loi entrée en vigueur au 1er février dernier sur l'interdiction de fumer au travail.

Là, les acteurs ont réagi et ont pris un certain nombre de dispositions. Ces éléments sont parfois assez méconnus du grand public en France. Mais précisément les activités de la Fondation de Dublin nous incitent à aller plus encore dans le cœur des analyses, des processus engagés par les acteurs concernant ces différents sujets. De même, on vient de remettre à la Fondation de Dublin une présentation du dernier accord interprofessionnel sur les accidents du travail et maladies professionnelles.

Précisément, la présentation des propositions des différents acteurs donne un éclairage sur les termes, dans lesquels se trouvent posées les relations sociales en France, mais également quelles sont les préoccupations prédominantes aujourd'hui. Quelles ont été les analyses des différentes organisations syndicales et patronales en particulier sur le sujet ? Tels sont les différents angles d'entrée et l'on essaye un maximum de complémentarité entre les différents observatoires.

Le papier publié l'année dernière, pendant la canicule, posait de manière assez prégnante la question des conditions de travail en période de forte chaleur. Il y a eu un certain nombre d'interventions, autant au plan ministériel que de la part des acteurs syndicaux et patronaux, pour encadrer et définir quels étaient les moyens qu'il convenait de mettre en œuvre pour ces préoccupations.

On voit que ces aspects touchant aux conditions de travail -- les conditions de travail et condition d'emploi -- se retrouvent aussi posés dans d'autres phases de l'actualité économique de l'entreprise. Il y a quelques mois nous avons été amenés, dans ce contexte, à nous plonger davantage sur le cadre de restructuration au sein du groupe Hewlett-Packard. Là, on se trouvait sur un cas de restructuration en France, assez atypique, où au final il y a plus de candidats au départ que de places proposées à l'origine, avec une forte dimension touchant aux conditions de travail au sein de cette entreprise et à l'atmosphère qui y règne.

Je parle ici dans le cadre de restructurations et dans le cadre de relations professionnelles, comment les conditions de travail sont un élément clé et déterminant sur la manière de structurer et d'organiser l'activité économique.

Nos quatre axes de travail au sein de l'IRES, et cela rejoint pleinement les activités de la Fondation de Dublin, avec une dimension davantage axée sur les relations professionnelles et des questions de démocratie sociale.

Nous avons été amenés à faire un certain nombre de travaux, qui sont signalés sur notre site et qui renvoient au site de la Fondation de Dublin pour des questions de copyright.

L'IRES a été conduite à regarder un certain nombre de rapports récents sur la question du dialogue social. Il en va de même sur les mutations productives et les restructurations sous leurs différents angles qui viennent pleinement poser des questions sur la manière dont les groupes se comportent. Il y a un certain nombre de travaux menés par la Fondation de Dublin centrés sur les acteurs, qui sont intéressants en termes d'analyse. De même, on se plonge davantage et cela va être la nouvelle expérience dans les prochaines semaines, sur l'analyse des relations d'emploi et de travail en particulier.

Un certain nombre de travaux sont menés par la Fondation de Dublin sur la question de la dynamique salariale et de la protection sociale, comme l'évoquait Jean-Michel Miller. De ce

point de vue, l'IRES mène, actuellement, un certain nombre de travaux pour essayer de voir quels sont les contours, quels sont les éléments qui définissent ce qui peut constituer la thématique. Cela reste un élément assez déterminant, d'où notre engagement envers la Fondation de Dublin et de l'ANACT, pour essayer de mieux analyser et comprendre les choses.

Pour l'IRES, c'est un exercice extrêmement exigeant, mais intéressant, car notre engagement au sein de la Fondation de Dublin a un effet pédagogique également en direction des chercheurs, car cela les oblige à prendre un peu de recul et à bien dissocier les faits des analyses, ce à quoi nous nous employons.