

EDITORIAL

*Jean-Pierre MOUSSY **

Ce numéro de *La Revue de l'IRES* est la concrétisation d'un travail qui s'est étalé, dans le cadre d'un séminaire spécifique sur les restructurations, de fin octobre 2003 à fin juin 2005.

Ce séminaire est une réussite. Cette publication, à destination d'un large public, l'atteste. Deux raisons majeures ont contribué à la bonne réalisation de ce travail : le choix du thème en phase avec les missions de l'IRES et les préoccupations des acteurs sociaux ainsi que la méthode de travail.

I. Le choix du thème des « restructurations » répond, à la vocation de l'IRES

La vocation de l'IRES est d'être au service des organisations syndicales représentatives ; d'ailleurs, dès l'article 3 des statuts de l'association fondant l'IRES fin 1982, on peut lire que son objet est « d'assurer au bénéfice de tous ses membres une mission de traitement de l'information économique et sociale existante ».

Ce sujet s'inscrit tout à fait dans les préoccupations des organisations syndicales.

Cinq facteurs conduisent à nourrir les préoccupations du mouvement syndical sur les restructurations et à approfondir la compréhension des mutations en cours :

1. Le thème des « délocalisations » est devenu un thème majeur du débat social¹ : même si l'on suit – de bon ou de mauvais gré – l'avis de nombreux

* Président de l'IRES.

1. Deux rapports récents ont abordé sous des angles différents cette question : CAE (2005, février), *Désindustrialisation, délocalisations* ; Commissariat Général du Plan (2005, avril), *Contribution au débat sur la localisation des entreprises et le rôle de l'Etat*.

experts économiques considérant les délocalisations comme étant « statistiquement » limitées, elles correspondent à des réalités sociales concrètes difficilement vécues par les salariés ;

2. Les stratégies de certaines entreprises sont parfois hasardeuses, brutales ou basées sur le chantage à l'emploi et menées, trop souvent, sans concertation en amont avec les partenaires sociaux : dès lors, il n'est nullement surprenant qu'elles conduisent à des conflits ;

3. Les pouvoirs publics émettent des signaux contradictoires. Il y a plusieurs versants à l'intervention des pouvoirs publics : une image « proactive », s'appuyant sur une volonté anticipatrice et d'accompagnement des restructurations ¹, et celle plus restrictive du législateur qui, après un changement politique, avec la loi du 3 janvier 2003, revient sur la loi dite de « modernisation sociale » du 17 janvier 2002 plus favorable à l'intervention des salariés. Les textes législatifs concernant le droit au licenciement économique s'avèrent ainsi une matière instable et en constante évolution ² ;

4. Les négociations interprofessionnelles sur les « restructurations » sont, à ce jour, bloquées. Entamées en mars 2003 entre le MEDEF, la CGPME, l'UPA et les confédérations syndicales de salariés, elles ont été interrompues, courant 2004, par le MEDEF, après une dizaine de rencontres ; les procédures de licenciement et de reclassement ayant été au centre des conflits entre les parties.

Il est vrai que de telles négociations impactent ce que les employeurs considèrent, en France, comme le noyau dur de leurs prérogatives : leur liberté d'embaucher et de licencier.

Pour autant des accords ont pu être trouvés avec toutes ou la plupart des organisations syndicales sur la formation professionnelle et les congés de reclassement personnalisé (CRP destiné aux salariés des PME victimes de licenciements économiques) ;

5. La dimension européenne apporte sa contribution ; l'intervention y est évidemment différenciée selon les niveaux de compétence et tient compte des systèmes de relations professionnelles des pays de l'Union.

1. Rapports C. Viet (2003, janvier), *L'accompagnement des mutations économiques*, et J.P. Aubert (Rapport de mission pour le Premier ministre, 1999-2002), *Mutations structurelles mode d'emploi*.
2. D'autant que les rapports réalisés à la demande des pouvoirs publics se succèdent à un rythme soutenu : Rapport Marimbert (2004, janvier), sur les services publics de l'emploi ; Rapport de Virville (2004, janvier), sur la réforme du droit du travail.

L'UE dispose d'un cadre réglementaire ¹ avec quatre directives portant sur les licenciements collectifs, les transferts d'entreprises, les comités d'entreprise européens, l'information consultation. A ces directives, il convient d'ajouter le contrôle des fusions exercé par la Commission ; la Confédération européenne des syndicats a d'ailleurs revendiqué, lors de la modification du règlement relatif au contrôle des fusions, que soient pris en compte « l'emploi et les droits d'information et de consultation des représentants des travailleurs, dans la procédure de contrôle des fusions » ².

Des dispositifs plus souples que les directives et règlements permettent, de plus :

- de réaliser des consultations entre la Commission et les partenaires sociaux ; ainsi, que cela a été le cas à l'occasion de la communication de janvier 2002, « Anticiper et gérer le changement : une approche dynamique des aspects sociaux des restructurations » et de celle de mars 2005, « Restructurations et emploi – anticiper et accompagner les restructurations pour développer l'emploi : le rôle de l'UE ».

- de faire des études comparatives au plan européen ; c'est notamment le rôle de « l'Observatoire européen du changement », créé en 2001 par une décision du Conseil européen de Stockholm, à la suite de l'affaire de Vilvorde.

Des leviers existent, pour les acteurs publics, économiques et sociaux, tant au plan national qu'au plan européen pour peser socialement sur le cours des restructurations. Mais évidemment – les syndicalistes le savent bien – rien n'est jamais acquis spontanément d'avance.

Le séminaire organisé dans le cadre de l'IRES et cette publication viennent à point pour apporter une « pierre précieuse » à l'appui d'une réflexion approfondie, dont l'objet final est de (re) placer l'humain au cœur des mutations.

Ce travail original de l'IRES a non seulement été réussi par le choix et l'actualité du thème mais aussi par la méthode de travail qui l'a fait fructifier.

II. Une méthode de travail gagnante

La méthode de travail (une problématique centrale abordée par des séances thématiques) a été gagnante car, elle a permis, dans un souci d'ouverture, de satisfaire trois objectifs :



1. Voir les contributions de Triomphe C.E, de Reynes B. et Vicens C. à la séance du séminaire du 14 avril 2005.

2. Sachs-Durand C. (sous la direction de), (2004), *La place des salariés dans les restructurations en Europe communautaire*, PUS, Strasbourg.

1. Conforter les liens syndicats-recherche : les différentes séances du séminaire ont permis de réunir ensembles universitaires, chercheurs de l'IRES, syndicalistes, consultants, représentants de l'administration ; cette mise en synergies de compétences différentes a été fructueuse pour l'IRES et les participants ;

2. Proposer une variété d'analyses avec des angles différents, qu'il s'agisse de l'encadrement juridique des restructurations, de l'accompagnement social, de l'action publique, de la dimension territoriale des restructurations, des logiques gestionnaires, du vécu des salariés – aspect toujours présent dans l'ensemble du séminaire ;

3. Impliquer un grand nombre de personnes dans cette ingénierie collective : une quarantaine d'intervenants de spécialités différentes auront ainsi apporté leur contribution à ce travail, tandis que les séances auront, au total, réuni environ 350 participants.

Ce travail piloté par l'IRES sur les restructurations constitue un apport essentiel à la réflexion des organisations syndicales, mais, au delà, il est à disposition de l'ensemble des acteurs et pourra alimenter le débat social. Pour autant, ce travail n'est pas clos avec cette publication.

Des prolongements pourront être réalisés dans plusieurs directions :

- au sein de l'Institut, dans le cadre du « programme scientifique à moyen terme » – adopté par le conseil d'administration de l'IRES de février – ; avec la réalisation éventuelle de contrats de recherche, notamment avec la MIME (Mission Interministérielle aux Mutations Economiques) et la Commission européenne, ou encore avec d'autres contractants qui pourront, avec cette publication s'appuyer sur la qualité de nos travaux.

- au sein de chaque confédération syndicale, afin d'enrichir et compléter sa réflexion propre.

- dans la réalisation prochaine des « Entretiens de l'IRES » portant sur ce thème des restructurations, en vue de restituer directement les analyses du séminaire et de confronter plus largement les points de vue.