



Rapport

N° 02.2016

Bilan de l'Agence d'objectifs Mai 2015 – Mai 2016

IRES *

* contact@ires.fr

*Document approuvé par
le Conseil d'administration du 23 juin 2016*

Institut de Recherches Économiques et Sociales

16, bd du Mont d'Est - Noisy-le Grand • tél. 01 48 15 18 90 - Fax 01 48 15 19 18 • www.ires.fr
E-mail : contact@ires.fr • Twitter @IresFr • LinkedIn [ires-france](https://www.linkedin.com/company/ires-france)

Sommaire

Introduction	5
---------------------------	---

CFDT

Le dialogue social en France face aux recompositions de la chaîne de valeur	9
Économie circulaire et nouveaux modèles d'affaires : Quelles perspectives du point de vue des transitions professionnelles ?.....	10
Discrimination syndicale et reconnaissance des parcours syndicaux : les deux faces du dialogue social à la française ?	10
Le rôle des syndicats dans les modes de gouvernance des associations gestionnaires	11

CFE-CGC

La responsabilité sociale et la performance des entreprises	15
L'innovation inverse.....	15
Les différents visages de l'encadrement en Europe.....	16
Impact des caractéristiques locales sur les variations de l'emploi. Analyse sur données d'entreprises et d'établissements entre 2004 et 2010	17

CFTC

La compétitivité globale : pour une approche socio-économique.....	21
Dans un monde en bouleversement, construisons un nouveau contrat social.....	21
Emploi des jeunes et écologie : pour une agence nationale de solidarité intergénérationnelle.....	22
Travail du dimanche : enjeux économiques et sociaux	22

CGT

Différences catégorielles et égalité de traitement. Les enseignements d'une comparaison européenne	25
--	----

CGT-FO

Réforme territoriale et « décentralisation à la carte » : une balkanisation des missions publiques source d'inégalités.....	29
« Dire non » au travail : vers un véritable droit au refus du salarié.....	30
SMIC le Livre Blanc de FO.....	31
Crise environnementale en Chine : portée et limites des politiques publiques.....	31
Ouvriers chez Toyota : entre adhésion et résistance au mode d'organisation du travail néo-taylorien	32
Ingénieurs d'aujourd'hui et de demain : enjeux et problématiques.....	34
Chaîne globale de valeur et travail décent : un renouveau de l'OIT.....	35
Quelles réalités pour les emplois verts dans le bâtiment ?	37

UNSA-Éducation

Éducation à la consommation : des principes à la réalité de terrain	41
Économie numérique et dialogue social. Thématiques de revendications, représentations et stratégies des partenaires sociaux devant les mutations de la filière numérique en France.....	42
L'impact de la loi de 2008 sur la représentativité syndicale dans le secteur privé : études de cas à partir de l'UNSA	42

Introduction

Ce rapport d'activité présente les études de l'Agence d'objectif déposées entre mai 2015 et avril 2016 ¹.

Au 15 avril 2016, 24 études ont été rendues depuis le dernier compte-rendu d'activité. Cette année il restait 59 études à rendre. La présentation des études est regroupée selon 4 axes de travail comme pour le programme de travail présenté en mars 2016 au Conseil d'Administration, indépendamment de l'organisation syndicale considérée. S'ajoute un axe « divers ».

Relations Professionnelles (5)

Le dialogue social en France face aux recompositions de la chaîne de valeur (CFDT).....	9
Discrimination syndicale et reconnaissance des parcours syndicaux : les deux faces du dialogue social à la française ? (CFDT)	10
Le rôle des syndicats dans les modes de gouvernance des associations gestionnaires (CFDT)	11
Economie numérique et dialogue social (UNSA-Éducation)	42
L'impact de la loi de 2008 sur la représentativité syndicale dans le secteur privé : études de cas à partir de l'UNSA (UNSA-Éducation).....	42

Travail (6)

« Dire non » au travail : vers un véritable droit au refus du salarié (FO).....	30
Ouvriers chez Toyota : entre adhésion et résistance au mode d'organisation du travail néo-taylorien (FO).....	32
Chaîne globale de valeur et travail décent : un renouveau de l'OIT (FO).....	35
Les différents visages de l'encadrement en Europe (CFE-CGC).....	16
Travail du dimanche : enjeux économiques et sociaux (CFTC).....	22
Différences catégorielles et égalité de traitement. Les enseignements d'une comparaison européenne (CGT).....	25

1. Rappelons que l'IRES soutient l'effort de recherche propre à chaque organisation syndicale en finançant des programmes établis par chacune d'elle et adoptés au Conseil d'administration. Les résultats de ces travaux, regroupés sous l'appellation « Agence d'objectifs », menés sous leur responsabilité sont mis à la disposition de l'ensemble du mouvement syndical et du public. Les rapports remis à l'Institut sont enregistrés dans le fonds du Centre de documentation de l'Institut et sont disponibles auprès des organisations syndicales et sur le site de l'IRES.

Revenus (3)

Smic le Livre Blanc de FO (FO).....	31
Dans un monde en bouleversement, construisons un nouveau contrat social (CFTC).....	21
Éducation à la consommation : des principes à la réalité de terrain (UNSA-Éducation)	41

Emploi-formation (8)

Économie circulaire et nouveaux modèles d'affaires : quelles perspectives du point de vue des transitions professionnelles ? (CFDT).....	10
Quelles réalités pour les emplois verts dans le bâtiment ? (FO).....	37
Ingénieurs d'aujourd'hui et de demain : enjeux et problématiques (FO).....	34
La responsabilité sociale et la performance des entreprises (CFE-CGC).....	15
L'innovation inverse (CFE-CGC).....	15
Impact des caractéristiques locales sur les variations de l'emploi. Analyse sur données d'entreprise (CFE-CGC).....	17
La compétitivité globale : pour une approche socio-économique (CFTC)	21
Emploi des jeunes et écologie : pour une agence nationale de solidarité intergénérationnelle (CFTC).....	22

Autres (2)

Réforme territoriale et « décentralisation à la carte » : une balkanisation des missions publiques source d'inégalités (FO)	29
Crise environnementale en Chine : portée et limites des politiques publiques (FO).....	31

Agence d'objectifs CFDT



Le dialogue social en France face aux recompositions de la chaîne de valeur

Isabelle CHAMBOST, Fabrizio GIACALONE, Patrick ROTURIER (Syndex)

L'accès des représentants des salariés à une information pertinente est un élément clé dans la recherche d'un dialogue social équilibré entre partenaires sociaux. De ce point de vue, il existe un décalage croissant entre les informations mises à la disposition des institutions représentatives du personnel (IRP) et la réalité économique qu'elles sont censées appréhender. Ce déphasage s'est déployé dans le triple contexte :

- d'un dialogue social de plus en plus centré sur l'entreprise (au sens juridique du terme),
- d'une décomposition de la chaîne de valeur qui s'échappe du périmètre juridique de l'entreprise,
- et d'une domination des logiques financières sur le dialogue social.

La présente étude a pour objet de dégager les enjeux de ce déphasage et d'identifier les voies et moyens qui pourraient permettre aux représentants du personnel de retrouver de la lisibilité et de la visibilité sur leur entreprise, d'en comprendre les problématiques clés, de les questionner et de définir une stratégie syndicale. Pour cela, sans prétendre retracer toute l'histoire des systèmes de gestion et d'information comptable, cette étude vise à décrire des évolutions de la « chaîne de valeur », qui, loin d'être neutres, ont eu des incidences majeures sur la vie des entreprises et sur les relations professionnelles.

Cette étude prolonge celle qui a été réalisée en novembre 2008 sur « financiarisation des entreprises et dialogue social ». Le diagnostic et les propositions qui sont faites s'appuient sur l'expérience de Syndex dans l'assistance des représentants des salariés dans leurs attributions économiques.

La présente étude vise à poser les jalons d'une réflexion globale (qui n'existe pas à ce jour) pour développer des problématiques et des outils du dialogue social adaptés à ce nouveau contexte et permettant notamment :

- de questionner le lien entre les mutations économiques et sociales et les dispositifs qui sont mis au service du dialogue social dans l'entreprise ;
- de dépasser les adaptations ponctuelles des droits des IRP pour aller vers une redéfinition plus systémique des problématiques et outils nécessaires aux IRP et organisations syndicales pour être de véritables acteurs du dialogue social.

La première partie de l'étude est consacrée à l'analyse de la reconfiguration de l'entreprise au sein de chaînes de valeur financières, où la dilution de l'entreprise pose un défi majeur au dialogue social et où les systèmes d'information comptable sont au service d'un contrôle financier.

La deuxième partie pose des repères pour définir une méthode de questionnement de l'entreprise dans ce nouveau contexte ainsi qu'une utilisation avertie des dispositifs d'information.

Mots-clés : dialogue social, chaîne de valeur, entreprise.

Économie circulaire et nouveaux modèles d'affaires : quelles perspectives du point de vue des transitions professionnelles ?

Olivier CHABROL, Pascal GABRIEL, Alain MESTRE (Syndex)

Cette étude relative à l'économie circulaire (EC) et aux nouveaux modèles d'affaires qui lui sont associés (par exemple écologie industrielle territoriale (EIT), économie de fonctionnalité) propose une analyse de leurs problématiques d'émergence, des sources de leur développement, tout en abordant la question de leurs incidences en matière d'emplois. Cette étude a visé à accompagner les réflexions de la CFDT qui a intégré l'économie circulaire comme un axe stratégique pour créer des emplois de qualité (résolution générale du 48^e Congrès confédéral).

L'approche monographique permet d'identifier les principaux facteurs de changements pour aller vers une économie plus sobre en ressources, et d'en déduire quelques incidences en termes d'emplois et de transformation des métiers. On voit que ces nouveaux modèles économiques fondés sur des systèmes d'EC et d'EIT ne créent pas seulement des nouveaux emplois et nouveaux besoins de compétences, mais aussi permettent de préserver des emplois existants, tout en réconciliant protection de l'environnement et développement d'une activité industrielle. Ils permettent aux entreprises de dégager des gains de compétitivité hors coûts du travail. Bien réels, les potentiels en emplois des démarches d'écologie industrielle ne sont pas les plus importants en termes de création nette d'emplois, mais les emplois induits sont fortement localisés dans un secteur et inscrits dans une démarche qui permet d'enraciner l'emploi sur un territoire, en donnant des bonnes raisons à une industrie de rester plutôt que d'aller vers des arbitrages tendant vers l'externalisation ou la délocalisation. De plus, les savoir-faire développés localement sont aussi susceptibles de s'exporter.

Néanmoins, les conséquences d'une évolution de modèle en termes d'emplois, de compétences recherchées, restent très largement méconnues et peu anticipées, même dans les entreprises dont le modèle a évolué.

L'analyse qualitative des formes d'organisation que peuvent prendre les modèles d'affaires tournés vers l'économie circulaire est effectuée à travers une étude de littérature, la participation à des conférences et des entretiens individuels semi-directifs. Une étude monographique à partir de quatre cas réalisée à des fins d'illustration de ces modèles permet d'éclairer leurs conditions d'émergence comme les difficultés de leur déploiement et de repérer des évolutions des métiers.

Mots-clés : économie circulaire, transition énergétique.

Discrimination syndicale et reconnaissance des parcours syndicaux : les deux faces du dialogue social à la française ?

Vincent-Arnaud CHAPPE, Jean-Michel DENIS, Cécile GUILLAUME, Sophie POCHIC (Centre Maurice Halbwachs - ENS - CNRS)

Jusqu'aux années 1990, le terme de discrimination syndicale n'était pas une catégorie utilisée par les syndicalistes pour décrire leurs relations avec les employeurs. Les faits de répression syndicale et le délit d'entrave à l'action syndicale étaient prohibés par le code pénal et le code du travail, mais les effets de l'engagement syndical sur la situation professionnelle des individus étaient souvent banalisés par les syndicalistes eux-mêmes, considérant la « placardisation » ou le ralentissement de carrière comme le prix à payer de leur engagement.

L'évolution de la législation antidiscriminatoire et la croissance des contentieux ont contribué à une prise de conscience de leurs droits par les syndicalistes. La loi de 2008 sur la réforme de la représentativité syndicale a instauré une obligation de négociation sur la « conciliation » de l'activité syndicale et professionnelle pour les entreprises de plus de 300 salariés. Sans tout résoudre, elle a incité les grandes entreprises à proposer des réponses organisationnelles dans le cadre *d'accords de droit syndical* ou plus récemment *d'accords sur la gestion des parcours syndicaux*. Cette enquête s'est intéressée aux formes d'appropriation de cette injonction à négocier dans les entreprises, selon les contextes et les périodes. Les auteurs analysent comment cette injonction à négocier s'est articulée avec des dispositifs de droit syndical existants, en étudiant ses liens avec les stratégies contentieuses ou menaces de contentieux engagées par les syndicats. Qui sont les acteurs qui ont porté le processus d'internalisation du droit ? Quels sont les débats autour du cadrage de la discrimination et/ou de la répression syndicale proposé par ces dispositifs formels ? Comment sont-ils mis en œuvre et quels en sont les effets ?

Il s'agit d'une enquête de type monographique auprès de six entreprises (PSA, GrDF, SNCF, La Poste, Disneyland Paris, DCNS), certaines connues pour la générosité de leur droit syndical et leur forte syndicalisation, d'autres réputées pour leur faible taux de syndicalisation, voire leurs pratiques antisyndicales. Au total, 90 entretiens ont été réalisés en 2014 et 2015 (15 entretiens par entreprise) auprès de responsables des différents organisations syndicales présentes au niveau de l'établissement, et parfois de leur fédération. Ces entretiens ont porté sur les accords de droit syndical, les cas de contentieux juridiques et la perception ou l'expérience de la discrimination syndicale. Des responsables de la Direction des ressources humaines (sauf dans un cas de refus) et parfois les avocats ayant conseillé ces syndicalistes et des plaignants ont aussi été rencontrés. Pour conserver l'anonymat des interviewés, les noms des interviewés ont été modifiés et leurs responsabilités syndicales ne sont pas détaillées. Ces entretiens ont été complétés par une analyse documentaire : presse et documentation syndicale, PV du CCE (Comité Central d'Entreprise), jurisprudence de contentieux.

Mots-clés : dialogue social, discrimination syndicale.

Le rôle des syndicats dans les modes de gouvernance des associations gestionnaires

Fabrice TRAVERSAZ (LISE, CNAM)

Cette étude se propose d'analyser des systèmes de relations professionnelles et d'emploi au sein du secteur associatif, en reliant la problématique de la gouvernance associative à la question de l'engagement associatif et de ses évolutions.

Il s'agit dans le cadre d'une revue de littérature d'observer les manières dont les associations organisent la participation des parties prenantes à la décision et notamment les institutions représentatives du personnel. Dans une association, le bénévole est à la fois un militant et un employeur et le salarié peut être tout à la fois, un subordonné et un militant, syndical ou associatif. Cela soulève une série de questions : Comment réguler des rôles et des cultures différentes à partir de règles et conventions partagées ? Comme structurer des espaces fonctionnels de délibération et d'accord de l'assemblée générale au comité d'entreprise ? Comment être à la fois une institution démocratique de transformation sociale et une organisation efficiente ?

L'auteur pose l'hypothèse selon laquelle les pratiques de gouvernance associative sont influencées par les logiques institutionnelles qui ont présidé à la genèse de l'association puis à son développement. Des logiques publiques, professionnelles, marchandes influent

sur les choix qu'opèrent les associations dans leurs manières de régir les relations entre bénévoles, salariés, syndicats, usagers, financeurs et partenaires.

Le processus de redéfinition du mode de gouvernement des associations est le produit d'une dynamique sociale endogène qui renferme des enjeux bien réels, tant du point de vue de la professionnalisation des fonctions de direction que du point de vue de la légitimité des associations à gérer des services ou établissements à partir de fonds publics.

Mots-clés : gouvernance, ESS, syndicat.

Agence d'objectifs CFE-CGC

CFE-CGC

La responsabilité sociale et la performance des entreprises

Patricia CRIFO (Univ. Paris Ouest et École polytechnique), Sandra CAVACO (LEMMA, Univ. Paris 2 Panthéon ASSAS)

Ce rapport étudie les liens entre responsabilité sociale des entreprises (RSE) et performance sur la période 2004-2012 dans les grands pays de l'OCDE. Il montre que quatre grands facteurs permettent d'expliquer le lien entre RSE et performance. Premièrement, le contexte macro-économique et la conjoncture, et notamment la crise de 2007-2008, ont modifié en profondeur le sens du lien RSE performance quel que soit le critère de responsabilité considéré (environnement, social, droits de l'homme, clients et fournisseurs). Deuxièmement, les caractéristiques propres des entreprises telles que le secteur d'activité et la réglementation nationale en matière de RSE sont essentielles : le lien RSE performance n'est pas le même pour les entreprises industrielles et les entreprises non industrielles, et pour les entreprises soumises à des régimes contraignants ou non en matière de reporting RSE. Troisièmement, la typologie des stratégies déployées compte : le lien RSE-performance s'appuie principalement sur la gestion des compétences, des carrières et des conditions de travail en matière sociale ; sur l'intégrité des affaires et la sécurité des produits en matière de comportements sur les marchés, et sur le respect des droits de l'homme ou du travail.

Enfin, la nature des synergies (complémentarités) et des arbitrages (substituabilités) entre les différentes dimensions de la RSE est un facteur décisif pour comprendre leur impact sur la performance financière. Trois couples de dimensions de la RSE apparaissent comme complémentaires : la responsabilité sociale est complémentaire avec la responsabilité en matière environnementale d'une part et avec la responsabilité en matière de droits de l'homme d'autre part ; en outre, la responsabilité environnementale est complémentaire à la responsabilité vis-à-vis des clients et des fournisseurs. A l'inverse, un couple de dimensions de la RSE apparaît comme substituable : la responsabilité sociale et la responsabilité vis-à-vis des clients et des fournisseurs. Tout se passe comme si les entreprises trouvent rentable de répondre aux attentes de parties prenantes dont les intérêts ne rentrent pas directement en concurrence pour l'entreprise et sont relativement moins proches par exemple que les salariés et les clients et fournisseurs, deux catégories de parties prenantes face auxquelles les entreprises ont tendance à répondre alternativement ou isolément.

Mot-clé : responsabilité sociale de l'entreprise.

L'innovation inverse

Thierry BURGER-HELMCHEN (BETA ECHANGE UMR 7522, Université de Strasbourg)

Comment les innovations se diffusent-elles ? Le modèle classique explique que les innovations sont créées dans les pays riches et sont d'abord diffusées dans ces pays pour les consommateurs les plus aisés. Après un certain temps, ces innovations sont distribuées aux pays en voie de développement, sous une forme simplifiée et moins coûteuse.

L'innovation « inverse » est exactement l'inverse ! Il s'agit de produits conçus à l'origine pour les pays en voie de développement et qui sont commercialisés par la suite dans les pays plus développés. Attention toutefois de ne pas confondre le concept avec celui de délocalisation. L'innovation inverse s'attache au savoir-faire et à la créativité des chercheurs des pays en voie de développement. Habités à un contexte de restriction, ils s'avèrent particulièrement efficaces lors du développement de produits et de services qui doivent répondre à des critères économiques d'un côté et favoriser le développement durable de l'autre.

Les innovations inverses sont rares mais le phénomène se développe rapidement. Son impact économique, notamment en termes de destruction d'emplois et d'entreprises peut être significatif en Europe et oblige les firmes à repenser leur organisation et à modifier leur système de recherche et développement.

Afin de se prémunir des effets négatifs et de faire de ce phénomène une pratique à l'avantage des entreprises et des consommateurs des pays riches, il nous faut apporter des réponses à plusieurs questions :

Quel est l'intérêt économique pour les consommateurs des pays riches d'acquérir des produits issus de cette pratique ? Et pour les entreprises, où se situe vraiment leur intérêt ? Développer des produits dans les pays en voie de développement leur permet-il d'entrer sur de nouveaux marchés, ou de se prémunir contre les nouveaux géants émergents qui viennent de ces pays ? L'innovation inverse se base-t-elle sur les mêmes facteurs de succès que l'innovation traditionnelle ? Finalement, quelles sont les entreprises qui y ont recours et comment s'y prennent-elles ?

L'étude répond aux nombreuses questions que soulève ce concept. Elle propose une description de l'innovation inverse et met en garde contre les dangers que cela représente pour les entreprises françaises. Un guide de bonnes pratiques pour que les dirigeants d'entreprises fassent de l'innovation inverse un atout vient compléter les nombreux exemples concrets qui illustrent le phénomène. L'accent est mis sur des entreprises qui ont réussi à utiliser l'innovation inverse, mais aussi sur de grands groupes qui ont été mis en difficulté et qui ont subi les revers de cette pratique.

Mots-clés : pays émergents, innovation.

Les différents visages de l'encadrement en Europe

Loup WOLFF (Centre d'Études de l'Emploi/CREAPT)

Cette recherche propose d'explorer les différents registres dans lesquels les organisations de travail organisent l'encadrement du travail de leurs salariés en Europe. Sont ici aussi bien abordés les dispositifs développés pour contraindre et organiser l'activité (normes de production ou de qualité, demandes des clients, dépendance horizontale), que les attributions hiérarchiques dispensées par ces organisations et donnant un pouvoir à certains salariés pour l'encadrement d'autres (cadres et encadrants). En lien avec les nombreux travaux sur les réorganisations et l'intensification du travail, cette recherche a l'ambition d'observer comment le cumul de ces contraintes et de ces statuts a évolué depuis le début des années 2000 en Europe. Les données mobilisées sont les trois dernières éditions (2000, 2005 et 2010) des Enquêtes Européennes sur les Conditions de Travail, administrées par la Fondation de Dublin. Pour des raisons de comparabilité aux trois dates, le champ de l'étude se limite à l'Europe des 27.

Insistant sur l'importance de distinguer le statut « cadre » (attribut lié à la qualification de la personne et du poste qu'elle occupe) de celui d'encadrant (fonction exercée, y compris parfois informellement), cette recherche montre des évolutions contrastées sur ces deux

populations. Bien que liées (les cadres encadrants forment une population stable depuis 2000), les cadres non encadrants sont nombreux et croissent dans la même période. À l'inverse, les encadrants non cadres se raréfient. Parallèlement, on observe un développement significatif à la fois des dispositifs d'encadrement du travail (qu'ils soient industriels, marchands ou technologiques), et des marges de manœuvre laissées aux salariés. En conformité avec la littérature qui pointe les ambiguïtés qui caractérisent les organisations contemporaines – entre contrôles renforcés et autonomie croissante –, cette recherche rend compte de ce mouvement au niveau européen avec une grande diversité de situation selon les pays.

Finalement, l'étude distingue quatre types d'activités en Europe, présentant des caractéristiques contrastées d'encadrement du travail : les activités de process fonctionnent en priorité à l'aide de dispositifs de suivi de la production (normes), et avec relativement peu de cadres et beaucoup d'encadrants ; les activités de clientèle créent au contraire beaucoup de cadres et peu d'encadrants, et encadrent le travail par la diffusion des contraintes marchandes au plus près des postes de travail ; les activités faiblement encadrées, caractéristiques des très petites entreprises, concentrent les organisations du travail peu formalisées et s'installent dans un rapport souvent direct avec les chefs d'entreprise. Elles développent peu de dispositifs d'encadrement, peu de postes de cadres et d'encadrants, sans pour autant offrir des marges de manœuvre particulièrement larges à leurs salariés. Enfin, bien que minoritaires, les activités autonomes contrôlées attirent l'attention à plusieurs titres : elles sont en croissance constante depuis 2000 et se retrouvent dans les pays et les secteurs les plus dynamiques ; elles concentrent à la fois un grand nombre de dispositifs de tous types (aussi bien industriel, que marchand), un fort taux d'encadrement (notamment d'encadrants non cadres) et de cadres, et valorisent dans le même temps l'autonomie de leurs salariés. Emblématiques des nouvelles formes d'organisation étudiées dans la littérature, s'appuyant aussi bien sur un contrôle serré des salariés et sur la recherche de leur engagement subjectif, ces activités – identifiables au niveau européen et en croissance numérique – réinterrogent les rôles respectifs des cadres et des encadrants.

Mots-clés : management, encadrement, catégoriel.

Impact des caractéristiques locales sur les variations de l'emploi. Analyse sur données d'entreprises et d'établissements entre 2004 et 2010

Aziza GARSAA & Nadine LEVRATTO (Economix CNRS, Université Paris Ouest, Nanterre la Défense)

Les inégalités territoriales devant la création d'emplois dessinent une France structurée en deux grands ensembles : un grand quart nord-est subirait la crise et la déprise industrielle de plein fouet tandis que les espaces côtiers le long de l'Atlantique et de la Méditerranée bénéficieraient d'une dynamique favorable d'ensemble. Cette lecture est cependant loin d'être suffisante pour comprendre le phénomène dans son intégralité.

Sur le plan sectoriel, des analyses réalisées au niveau sectoriel montrent que les services et la construction ne sont pas les seuls moteurs de la croissance de l'emploi. Certaines activités industrielles comme l'énergie, l'eau, la gestion des déchets et la dépollution ou la fabrication de denrées alimentaires et de boissons ont également créé des emplois. Les débats récents sur l'emploi en France mettent également l'accent sur les aspects territoriaux, dessinant une France à plusieurs vitesses marquée par des oppositions entre métropoles et zones rurales, zones côtières vs. France de l'intérieur, etc.

Cette étude contribue à une meilleure connaissance de la diversité des territoires en proposant une approche alternative du rôle joué par la diversité des établissements composant le tissu productif. Elle s'appuie pour ce faire sur un panel d'entreprises unique couvrant les 304 zones d'emploi de France métropolitaine au cours de la période 2004-2010.

L'articulation entre caractéristiques individuelles des entreprises et spécificités de leurs territoires d'implantation est ici réalisée à l'aide de la mobilisation d'une technique particulière, l'analyse multi-niveaux qui permet de combiner ces deux aspects.

De manière générale, les résultats dégagés montrent que les spécificités productives locales contribuent à expliquer les trajectoires de croissances des entreprises et des établissements métropolitains. Elles n'en constituent cependant pas l'élément essentiel. Les caractéristiques individuelles des firmes expliquent plus de 98 % des variations des effectifs salariés. Ce résultat général a été affiné grâce à la désagrégation de l'analyse par classe de taille, par type de zone d'emploi (productive ou présenteielle) et par période (pré-crise et post-crise). Ces analyses ciblées montrent que :

- La crise économique a accentué l'effet « club » dans les entreprises employant 20 salariés et plus.
- Les entreprises et les établissements de grande taille localisés dans les zones d'emploi présenteielles présentent une plus forte sensibilité à leur environnement productif et local durant la période de crise.
- Le *business model* des entreprises explique ce résultat. Les entreprises orientées vers les marchés national et international sont plus grandes et plus productives ce qui les affranchit des contraintes locales. Elles disposent également d'un meilleur accès aux circuits de financements ce qui leur permet d'investir davantage et, par conséquent, d'augmenter leur échelle de production et, in fine, la taille de leur marché. Leurs activités sont par conséquent beaucoup plus orientées vers les marchés nationaux, voire internationaux. Ce manque de synergie peut en outre expliquer les destructions d'emplois survenues dans ces entreprises entre les années 2007 et 2010.

Mots-clés : emploi, entreprise, territoire.

Agence d'objectifs CFTC

La compétitivité globale : pour une approche socio-économique

Charles STOESEL (Directeur d'Opus Citatum, bureau d'études en sociologie du travail)

La dépendance des économies nationales à la mondialisation et l'influence croissante du modèle libéral ont débouché au fil des années sur une concurrence rude entre États. À l'heure où la crise révèle les failles des systèmes et somme les acteurs politiques et économiques de changer de structure et de méthode, la compétitivité semble s'être imposée comme une valeur essentielle dont il faut se prévaloir, une condition de pérennité et de santé dans une économie globalisée. Devenue omniprésente dans le champ économique et politique à l'échelle mondiale, la compétitivité se pose déjà comme une problématique d'avenir avec diverses appréciations sur sa réelle opportunité et la pluralité potentielle de ses définitions. Dans un contexte français particulièrement marqué par une fragilisation de l'industrie et des performances économiques nationales remises en question régulièrement, la question de la compétitivité a fait irruption avec vigueur sur la scène française et européenne comme un prérequis nécessaire à la croissance. Depuis, maintes initiatives ont eu lieu afin de « restaurer » une compétitivité perdue.

Allant au-delà de l'approche par les coûts et les prix et en dressant les pistes pour une autre conception de la compétitivité fondée sur la RSE, l'éco-efficacité, l'organisation du travail et l'innovation, cette étude invite à repenser l'entreprise dans son environnement afin que l'entreprise compétitive de demain soit une entreprise citoyenne.

Mots-clés : mondialisation, responsabilité sociale de l'entreprise, compétitivité.

Dans un monde en bouleversement, construisons un nouveau contrat social

Collectif sous la direction du Groupe Prospective CFTC

Les temps présents sont caractérisés par une triple rupture : rupture climatique avec le réchauffement en cours qui interpelle nos modes de production et de vie ; rupture numérique qui bouleverse les relations de travail issues du fordisme et du taylorisme ; et enfin rupture robotique qui questionne notre rapport à l'humain. Ces ruptures en cours interrogent le syndicalisme tel qu'il se pratique actuellement.

La présente étude, issue d'un travail collaboratif entre syndicalisme de terrain et services confédéraux, s'est également appuyée sur les publications et auditions de chercheurs et experts extérieurs. Elle s'attache à démontrer en quoi la troisième révolution industrielle pourrait modifier en profondeur le travail et donc le syndicalisme de terrain ; elle présente plusieurs innovations concrètes ; enfin, elle esquisse les contours d'un nouveau contrat social pour demain tenant compte des impératifs et des défis du futur en réaffirmant la prééminence de l'humain sur la technique et l'idéologie du marché.

Mot clé : numérique.

Emploi des jeunes et écologie : pour une agence nationale de solidarité intergénérationnelle

Jonathan LAPORTE (Professeur d'Histoire-Géographie au lycée agricole d'Albi)

Le monde est devant des choix décisifs quant à son avenir ; des choix qui impliquent une véritable transition qui ne soit pas qu'énergétique mais écologique. Dans le même temps, le chômage des jeunes atteint de tristes records, notamment en France qui se trouve dans le peloton de tête des pays de l'UE. Devant ce double constat, l'hypothèse principale de la présente étude serait : en quoi une meilleure solidarité intergénérationnelle pilotée par une agence d'État permettrait de régler l'épineux problème de l'emploi des jeunes tout en favorisant la transition écologique et l'économie verte ?

L'étude tente d'y répondre en trois temps, d'abord en s'interrogeant sur le concept de transition énergétique, de développement durable et de transition écologique, que ce soit au niveau philosophique, étatique ou syndical ; ensuite, en inventoriant et en questionnant les raisons et les différentes mesures en faveur de l'emploi des jeunes ; enfin, en proposant, dans des modalités très concrètes, les conditions d'une agence intergénérationnelle pour la transition écologique qui puisse générer, pourvoir, anticiper de l'emploi pour les jeunes.

Mots-clés : transition écologique, transition énergétique, développement durable, jeunesse.

Travail du dimanche : enjeux économiques et sociaux

François-Xavier DEVETTER (MCF Sciences économiques, CLERSE, Université de Lille)

La loi du 13 juillet 1906 relatif au repos hebdomadaire a fait du dimanche un jour chômé obligatoire, privilégiant, bien au-delà des préceptes religieux, le repos et la famille.

Depuis, la remise en cause des règles encadrant le temps de travail, et notamment celui du dimanche, a conduit à un mille-feuille de règles complexes avec dérogations permanentes, conventionnelles, ponctuelles, ... Les débats animés sur ce sujet séculaire révèlent des enjeux économiques, sociaux et environnementaux.

Comment démêler le vrai du faux quant à l'impact du travail dominical sur la société, à la part du volontariat, aux compensations salariales ? Comment préserver le dimanche, jour de partage, permettant l'engagement citoyen, spirituel, éthique, face aux principes de la libre-concurrence et de l'hyperconsommation égotique érigée en principe de vie en contradiction avec le développement durable ?

Cette étude tente d'apporter des éléments de réponses à ces questions : elle rappelle l'histoire du repos dominical, entre construction et contestation ; elle dresse un portrait statistique des travailleurs du dimanche ; enfin, elle questionne les conséquences sociales associées au travail dominical. Éléments de connaissance et pistes de réflexion pour (re) penser la place particulière du dimanche.

Mots-clés : horaire, condition de travail.

Agence d'objectifs CGT

Différences catégorielles et égalité de traitement. Les enseignements d'une comparaison européenne

E. DOCKES (coord.) N. KERSCHEN, D. MONES, I. OMARJEE, S. ROZEZ ; M. SWEENY, Ch. VIGNEAU (Centre d'études juridiques européennes et comparées/CEJEC, Université Paris Ouest - Nanterre La Défense, RRS-CGT/IRES, décembre)

La qualification de « contrat de travail » permet la définition d'une catégorie unique de « salarié » qui déclenche l'application d'un statut unique, basé sur le Code du travail et le Code de la sécurité sociale. Cette unité est confirmée par l'application d'un principe d'égalité de traitement applicable à tous les « salariés ».

La logique unitaire et égalitaire se heurte toutefois à la diversité du monde du travail. La segmentation sociologique, statistique a pu trouver des traductions juridiques dans la création de règles et statuts catégoriels, au moins dans certains pays. Cette fragmentation est, depuis une dizaine d'années, débattue en Europe au nom du principe d'égalité.

Les catégories professionnelles françaises partent d'une segmentation entre ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres. Ces catégories sont dans l'ensemble plus détaillées et structurantes que dans la plupart des pays voisins de la France, même si ceux-ci connaissent des droits très contrastés en la matière.

L'objet de cette étude a donc été de tracer un tableau comparatif de la nature et de l'influence des catégories professionnelles au sein des droits nationaux des quelques pays voisins de la France et au sein du droit de l'Union européenne, et de montrer l'effet que le principe d'égalité de traitement a (ou non) selon les pays.

Ont été étudiés les systèmes juridiques, allemand, belge, luxembourgeois, italien, espagnol, ainsi que le droit de l'Union européenne.

La méthode comparative choisie a conduit à un premier descriptif schématique du droit de chacun des pays pris en lui-même, dans son contexte, et de ses argumentaires de justification.

Ces premiers éléments ont permis de construire un questionnaire commun, à partir de concepts transversaux. L'influence des catégories professionnelles sur les règles de droit du travail, l'organisation du mouvement syndical, la représentation professionnelle, l'organisation des juridictions, et sur les régimes de protection sociale et de retraite, ont notamment été abordées.

Les réponses faites au questionnaire et l'organisation d'un colloque international ont permis une comparaison des droits étudiés et de leurs contextes historiques et sociaux confrontés aux principes de l'égalité de traitement. Il en a été déduit certains enseignements sur la situation du système juridique français et sur ses possibles évolutions.

Mots-clés : catégoriel, contrat de travail.

Agence d'objectifs CGT-FO

Réforme territoriale et « décentralisation à la carte » : une balkanisation des missions publiques source d'inégalités

Claire BOSSEBOEUF (Docteur en droit - Centre Maurice Hauriou, Université Paris Descartes)

L'année 2015 voit s'achever le processus de réforme territoriale voulue par M. François Hollande à son arrivée à la Présidence de la République. Cette réforme territoriale, a été portée par Mme Marylise Lebranchu, ministre de la décentralisation et de la fonction publique.

Dans ce cadre, elle a porté la dénomination « d'Acte III de la décentralisation », par référence, notamment aux lois Defferre de 1982 et 1983, puis à la loi 2004-809 du 13 août 2004 *relative aux libertés et responsabilités locales* baptisée « Acte II ». Cette terminologie a vocation à susciter des critiques, dès lors qu'une pièce de théâtre elle-même peut être constituée de plus de trois actes. Ainsi, si la volonté du Gouvernement était de clore le processus, on doit considérer qu'il n'existe aucune certitude sur ce point, d'autant que d'autres dispositions législatives ont vu le jour entre temps : ainsi faire de la réforme de Mme Marylise Lebranchu un « Acte III », c'est occulter ce qui a été fait avant l'alternance politique, notamment dans le cadre de la loi du 16 décembre 2010 (notamment la suppression de la clause générale de compétence des départements et des régions).

Il y avait une ambition forte du Gouvernement en place de faire évoluer l'organisation territoriale, et de s'inscrire dans la tradition des grandes lois de décentralisation. Aussi cet « Acte III » lancé à l'automne 2012 a vite été considéré comme l'une des priorités du nouveau quinquennat. La volonté initiale du Gouvernement était de respecter des principes de clarté, de cohérence, de transparence, et de démocratie... pourtant, les obstacles politiques, juridiques et, pourrait-on dire, techniques, ont été nombreux. Et cet « Acte III » de la décentralisation est vite apparu comme un « *chemin de croix* »¹. Ainsi, d'un seul texte voulu initialement, on est vite passé à trois textes, dont les modalités d'adoption n'ont pas respecté les calendriers initiaux.

La présente étude, vise à présenter ces trois textes qui ont fait cet « Acte III » : il s'agit donc de la loi 2014-58 du 27 janvier 2014 de *modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles* (Volet 1) ; de la loi 2015-29 du 16 janvier 2015 *relative à la délimitation des régions, aux élections régionales et départementales et modifiant le calendrier électoral* (Volet 2) et enfin de la loi 2015-991 du 7 août 2015 *portant nouvelle organisation territoriale de la République* (Volet 3).

Dégager les éléments d'une problématique commune de ces trois lois paraît difficile, car une vue d'ensemble de ces trois textes peut montrer une certaine forme d'incohérence. En effet, on pourra constater divers revirements, notamment à propos de la clause générale de compétence (supprimée en 2010, rétablie en 2014, puis de nouveau supprimée en 2015), ainsi que l'accentuation de certaines dispositions de 2010, ces dispositions mêmes que l'on a voulu occulter (notamment en ce qui concerne le développement des métropoles et la réforme de l'intercommunalité).

1. M. Verpeaux, « La jupe-culotte et le chemin de croix. La réforme des collectivités locales », *AJDA* 2013, p. 1321.

Dans ce cadre, on relèvera l'existence de nouveaux transferts de compétences, une réforme en profondeur de l'intercommunalité, et des régions, qui conduit à un rééquilibrage des structures locales autour des pôles régions/intercommunalités. Mais les objectifs de clarté, de cohérence et de transparence affichés initialement sont loin d'être atteints... et le Conseil de l'Europe, dans le cadre de son premier rapport sur la mise en œuvre de la Charte de l'autonomie locale en France, vient de critiquer largement les efforts du Gouvernement². Les trois volets de l'étude, écrits de manière chronologique et concomitamment à la publication de chacun des trois textes, font état, d'une part, des ambitions fortes du Gouvernement sur la réforme de la décentralisation, et d'autre part, des compromis qu'il a dû faire. Ils relèvent également les incohérences et les critiques que ces dispositifs ont pu susciter, mais outre qu'un bilan de leur mise en œuvre sera nécessaire.

Mots-clés : décentralisation, territoire.

« Dire non » au travail : vers un véritable droit au refus du salarié (2014-1)

Djamila MONES (CGT-FO)

S'intéresser au refus du salarié dans l'entreprise ne semble pas *a priori* couler de source. Marqué par la subordination juridique qui découle de son contrat de travail, le salarié doit en principe se plier aux directives de son employeur³. Ce dernier, en vertu de son pouvoir de direction et de gestion, peut décider unilatéralement de l'organisation du travail dans l'entreprise, pour satisfaire aux exigences de la bonne marche de l'entreprise. Parler de droit au refus, *a fortiori*, apparaît d'autant plus superfétatoire : le refus du salarié étant en théorie illégitime, la question d'un encadrement juridique sérieux protégeant la volonté de la partie faible au contrat n'avait pas de sens. Le rapport cherche à démontrer la nécessité sociale et la facilité juridique que représenterait la consécration d'un véritable droit au refus au profit du salarié. D'abord, parce que les mutations du pouvoir dans l'entreprise écrasent aujourd'hui la volonté individuelle du salarié (le pouvoir de l'employeur, devenu pouvoir de gestion, étant de plus en plus diffus délégué, incontrôlable) et que le rôle assigné aux représentants des salariés a profondément changé (négociation donnant-perdant, canalisation négociées des décisions économiques stratégiques prises unilatéralement par l'employeur...). Ensuite, le salarié dispose d'ores et déjà de protections contre les intrusions du pouvoir de direction – qu'il s'agisse de la protection de son contrat de travail qui lui permet de refuser sa modification, ou de ses droits personnels et fondamentaux, qui ne s'éteignent pas sur le lieu de travail. Nous formulons l'hypothèse que ces deux « piliers » de la capacité de refuser subissent des transformations qui n'augurent pas d'un développement prospère de la volonté individuelle du salarié dans le rapport de travail. A l'appui de cette proposition, nous constatons que le socle contractuel, se voit petit à petit happé par les clauses de variabilité ou écrasé par les normes collectives qui suspendent l'application de ses dispositions contraires. En outre, les droits fondamentaux, connaissent un essor intéressant mais encore trop mouvant et trop peu défini pour asseoir un droit au refus solide. Nous démontrons que dans les deux cas, le refus du salarié reste cantonné à l'application illégitime ou fautive par l'employeur, de son pouvoir de direction. En ce sens, le droit au refus n'intervient qu'à revers, qu'en guise de contre-pouvoir. Il n'est pas donc complet. Cette étude formule donc un projet de réforme du droit du travail, dans la continuité de ses origines civilistes et ses visées protectrices historiques. Il y est proposé l'institution d'un véritable droit au refus du salarié, qui ressortirait du contrat de travail lui-même, et des principes contractuels de bonne foi. D'essence civile, le refus du salarié ne pourrait souffrir aucune contradiction ni aucune restriction – là où une seule fondamentalisation du refus le permettrait : les troubles objectifs à l'intérêt de l'entreprise ne

2. Pastor Jean-Marc, « Le Conseil de l'Europe critique la réforme territoriale en France », *AJDA* 2016, p. 516.

3. Cass. soc., 13 nov. 1996 : Bull. civ. 1996, V, n° 386.

peuvent-ils pas les supplanter ? *In fine*, cette étude formule un outil simple et efficace de rééquilibrage de la relation de travail, au-delà de l'emploi.

Mots-clés : management, relations professionnelles, contrat de travail.

SMIC le Livre Blanc de FO

Confédération FO

Alors que les débats reprennent de la vigueur en Europe et au-delà sur le salaire minimum, que l'Allemagne vient de se doter d'un salaire minimum légal, le SMIC français reste régulièrement contesté par les partisans du libéralisme économique.

Dans ce contexte marqué par la multiplication de discours qui cherchent à convaincre, sans rien démontrer, que le SMIC est un frein à l'emploi et qu'un coup de pouce au SMIC n'apporterait qu'une incertitude supplémentaire pour les entreprises, Force ouvrière rappelle ici son attachement profond au SMIC, outil indispensable pour assurer la protection des salariés les plus vulnérables et dans la lutte contre les inégalités.

Ces dernières années, les Gouvernements successifs se sont cantonnés à appliquer les mécanismes légaux de revalorisation du SMIC sans aller au-delà, donc sans accorder de coup de pouce. En conséquence, le pouvoir d'achat est en berne. Outre la relance du pouvoir d'achat, un coup de pouce octroyé au SMIC permettrait de relancer la négociation salariale dans son ensemble et, par là même, de relancer la consommation, moteur essentiel de la croissance.

Ce livre blanc est le résultat des réflexions d'un groupe de travail réuni autour de FO. Il s'attache à la dimension économique du SMIC, mais aussi à sa dimension sociale, trop souvent passée sous silence. L'historique du SMIC est retracé pour comprendre ce qu'il est aujourd'hui. L'étude apporte aussi de précieuses informations sur son mode de revalorisation, réformé en 2013, ainsi que sur le rôle moteur d'un coup de pouce au SMIC sur la dynamique de négociation salariale en évoquant le délicat problème des tassements de grilles salariales. Enfin, le Livre Blanc SMIC livre un éclairage sur le salaire minimum en vigueur dans les autres pays de l'OCDE. Cette recherche se présente donc comme un outil de référence pour l'action syndicale.

Mot clé : salaire minimum.

Crise environnementale en Chine : portée et limites des politiques publiques

Jean-François HUCHET (Professeur des universités, INALCO-Langues'O, Sorbonne Paris Descartes)

En matière d'environnement en Chine tous les clignotants sont au rouge : pollution de l'air, de l'eau et des sols, érosion des sols, désertification, pluies acides, gestion des déchets, émissions des gaz à effet de serre (GES). L'ensemble des ouvrages, rapports et analyses des organisations internationales et chinoises sont unanimes pour souligner la sévérité des problèmes de pollution en Chine. Même les autorités chinoises qui très souvent cherchent à masquer les zones d'ombres de la réussite économique du pays, reconnaissent désormais que le pays traverse une crise environnementale majeure.

Les signes inquiétants des conséquences humaines et économiques de cette crise environnementale se multiplient chaque jour sans que l'on puisse encore en mesurer précisément toute l'ampleur. Les études les plus abouties et les plus sérieuses (Banque Mondiale et le ministère de l'Environnement de Chine) font état d'un coût annuel de la pollution qui se situerait selon les calculs et les estimations, entre 5,8 % et 8 % du PIB annuel du pays.

attendu comme « le sauveur » devant enrayer pour partie la hausse structurelle du chômage dans la région. On évoque alors la création au total de 2 000 à 3 500 emplois stables, à la fois sur le site principal de production et chez les sous-traitants du secteur automobile. La perspective de l'arrivée de l'industriel a constitué, durant les années qui précèdent l'ouverture effective de l'usine, un enjeu de luttes important au niveau local : il s'agissait d'obtenir, de sécuriser et de rendre effective sa construction sur le territoire du Nord-Pas-de-Calais, plus précisément dans le Valenciennois. Les dirigeants et élus politiques de la région, relayés par la presse quotidienne régionale, annoncent, un peu hâtivement, une « *conversion industrielle* » de la région et un « *effet boule de neige* » grâce aux 938 entreprises étrangères qui y investissent en 1996. En attendant les retours sur investissement, ce sont les collectivités territoriales, l'État et les instances européennes qui subventionnent massivement les conditions d'installation de l'entreprise sur le sol français.

Confrontés à un taux de chômage significativement élevé il y a une quinzaine d'années, les élus sont fortement incités à accorder les aides au nom de l'emploi qui « *n'a pas de prix* » selon Jean-Louis Borloo, alors maire de Valenciennes et député de la 21^e circonscription du Nord. Dans ce contexte l'emploi est un enjeu politique majeur. L'édile construit son argumentaire autour des « *retours sur investissement* » attendus (ou espérés), notamment à travers la taxe professionnelle¹.

Pour Toyota, les aides à l'installation accordées par la France ont été certes un facteur décisif dans le choix de s'installer à Onnaing, mais pas seulement. Ce sont aussi des facteurs de type managérial, plus spécifiquement lié à la structure de l'emploi local/régional et qui constitue un avantage considérable pour l'industriel automobile. Le chômage ne cesse d'augmenter dans la région et le Valenciennois occupe toujours la regrettable première place sur le podium du chômage devant la région de Lens (19 %) et le Douaisis (18 %). L'économie locale a été totalement sinistrée par la fermeture des mines, la délocalisation des entreprises textiles et la disparition du secteur sidérurgique. Cet ancien bassin industriel porte toujours les stigmates du passé et de la forme prise par l'enrichissement des patrons locaux. Dans toute la région sont perceptibles les vestiges d'une industrie jadis florissante et désormais en friche. Les successions de bâtiments en ruines des fabriques et les traces de l'activité minière déchue marquent le paysage et signent en quelque sorte l'installation massive et durable dans le chômage des générations ouvrières locales. La situation de l'emploi dans la région permet à l'entreprise de disposer d'une offre de main d'œuvre non qualifiée bien supérieure à sa demande. L'avantage pour le patronat est net : il peut se permettre d'être sélectif à l'embauche et structurellement placé en position très favorable vis-à-vis des résistances ouvrières. On peut donc également penser que l'importance numérique des personnes sans emploi dans le Nord Pas-de-Calais a joué un rôle majeur dans le choix d'Onnaing face à ses concurrents européens.

Toyota est connu et reconnu pour avoir enrichi l'organisation taylorienne du travail puis avoir largement diffusée et imposée son organisation du travail dans l'ensemble de l'industrie automobile et au-delà au niveau international. Accélération des cadences, division toujours plus fine et accentuée du travail, *turn-over* incessant, discrimination syndicale, postes de punition... La description du vécu dans l'usine par bien des syndicalistes de l'usine Toyota de Valenciennes en 2010 fait écho à de nombreux aspects de l'organisation taylorienne du travail. Contrairement à la vulgate en vogue d'une rupture supposée avec le taylorisme, ses caractéristiques se sont remarquablement maintenues et semblent même s'être renforcées depuis les enquêtes menées dans les années 1990 par Michel Pialoux et Stéphane Beaud dans les usines Peugeot à Sochaux-Montbéliard⁴. Trente années d'intensification du rythme de travail, d'ajustements structurels et organisationnels, de concurrence accrue entre salariés n'ont pas été sans effets sur la classe ouvrière. La sociabilité dans l'usine, les appartenances ouvrières, la

4. Beaud Stéphane, Pialoux Michel, *Retour sur la condition ouvrière*, Fayard, 1999.

Par ailleurs, bien que la population chinoise soit la principale victime des dégradations de l'écosystème, l'évolution de la situation environnementale en Chine n'est pas une question uniquement nationale. Les deux Corée, le Japon, Taiwan, sont touchés par la pollution de l'air provenant de Chine. La Région spéciale autonome de Hong Kong, rétrocédée par les britanniques à la Chine en juillet 1997, voit ses niveaux de pollution de l'air se dégrader de manière alarmante depuis deux décennies. La pollution de l'air en Chine affecte désormais régulièrement l'Amérique du Nord, notamment au moment du printemps lorsque les tempêtes de sable sont les plus intenses dans le nord-ouest de la Chine en raison d'une érosion des sols et d'une désertification qui s'est accélérée depuis le début des années 1980. La Chine est également devenue le premier pays émetteur de gaz à effet de serre (GES), devançant les États-Unis en 2007. Elle devrait également, selon les projections de l'agence internationale de l'énergie, être à l'origine de près des trois quarts de l'augmentation des GES dans le monde d'ici à 2030. L'ampleur des dégradations de l'écosystème en Chine est donc, s'il était encore besoin de le rappeler, un problème d'ordre planétaire, aux conséquences importantes pour l'avenir environnemental de la planète. Le rythme de progression de la classe moyenne chinoise, l'évolution de ses modes de consommation, son attitude politique par rapport à la dégradation de l'environnement sont des données capitales dans l'évolution future du réchauffement de la planète.

Le gouvernement a pris acte tardivement de cette dégradation. Ce n'est qu'au début des années 2000 qu'une législation sérieuse et ambitieuse est mise en place pour promouvoir une croissance plus saine et durable. Au niveau politique, il a fallu attendre les nombreux épisodes « d'airpocalypse » dans la capitale chinoise durant l'hiver 2013, pour que le gouvernement se décide enfin à renforcer et à appliquer plus sérieusement la législation environnementale qui était très largement ignorée par les producteurs. Une course contre la montre est donc bien engagée entre des politiques publiques ambitieuses sur le plan environnemental et la poursuite de la dégradation de l'écosystème en Chine.

Bien qu'il soit encore trop tôt pour juger des récentes politiques publiques aidées par une nouvelle volonté politique, les nombreux défis que pose cette crise environnementale sont encore loin d'être relevés. Malgré des efforts réels sur le plan de l'action publique et des avancées considérables dans le domaine des énergies renouvelables, la Chine est loin d'entrevoir le bout du tunnel. En effet, les raisons structurelles qui l'ont menée à cette crise environnementale sans précédent dans l'histoire économique mondiale sont loin d'être neutralisées par les politiques publiques. Parmi ces raisons, la démographie, l'urbanisation ou la dépendance énergétique à l'égard du charbon n'évolueront pas favorablement avant des décennies. D'autres facteurs structurels, comme les différents aspects du mode de croissance de l'économie, ou bien le caractère autoritaire du régime politique, évoluent progressivement, mais encore trop lentement pour qu'ils puissent provoquer une amélioration durable de la situation environnementale de la Chine. Bref, même si la Chine est en train d'atteindre un point d'inflexion dans son mode de croissance économique (moins de croissance et d'industrie lourde et plus de services) et énergétique (pic de consommation de charbon), il faudra encore attendre de longues années avant de voir naître une croissance soutenable à long terme sur le plan environnemental.

Mots-clés : Chine, développement durable.

Ouvriers chez Toyota : entre adhésion et résistance au mode d'organisation du travail néo-taylorien

Mandana SAEIDI-AKBARZADEH (Doctorante à l'ENS)

En 2001, le constructeur automobile japonais Toyota ouvre les portes de son tout nouveau site de production à Onnaing, dans le Nord Pas de Calais. Porteur d'espoirs, Toyota est

place de l'ouvrier dans l'espace socio-politique, les représentations sociales du travail se sont transformées au rythme de la métamorphose des rapports productifs.

Quel est le traitement réservé aux différentes formes de « délinquance patronale », autrement dit à l'ensemble des pratiques allant à l'encontre du droit du travail, du respect de l'intégrité physique et morale des travailleurs ou de la reconnaissance des maladies professionnelles, sans oublier les fraudes avérées des entreprises ou encore les stratégies de minimisation des arrêts maladie afin notamment de contourner les cotisations de sécurité sociale ? Si l'on y ajoute les nombreux cas de répression syndicale, plus ou moins violente mais toujours handicapant pour l'évolution professionnelle, il convient de s'interroger sur les conditions de possibilité de l'impunité patronale. Malgré les nombreux rapports, enquêtes, notamment des CHSCT, les pouvoirs publics ne semblent pas vouloir ériger l'organisation du travail industriel au rang de « problème public »⁵ à part entière, en dépit de ses effets évidents en matière de santé au travail.

Cette étude vise à comprendre en quoi l'organisation du travail permet de saisir une dimension essentielle des politiques patronales et des enjeux de lutte entre groupes antagonistes dans une usine automobile neuve, c'est-à-dire sans le poids d'un héritage historique. Il s'agit également d'analyser les conditions de possibilité de l'action syndicale au sein d'un site nouveau et de voir comment cela influe sur les pratiques militantes en comparaison des anciens bastions ouvriers. Face à des problématiques anciennes, la configuration d'une usine dite innovante contribue-t-elle à renouveler les contours de l'action syndicale ?

Les inégalités sociales et sanitaires s'agrègent lourdement aux inégalités économiques pour les membres des classes populaires, majoritairement employés et ouvriers, clivant toujours un peu plus la structure de l'espace social entre ces catégories et les groupes sociaux mieux dotés en capitaux de toute nature. Les conditions de travail dans une usine métallurgique provoquent un vieillissement accéléré des corps. Les accidents du travail comme les maladies professionnelles touchent à la fois plus fréquemment et plus précocement les ouvriers (cancers, maladies cardiovasculaires, troubles musculo-squelettiques, risques psychosociaux). Face à cette dégradation continue, les pouvoirs publics semblent peu disposés à agir avec force et se contentent globalement de compenser les effets les plus rudes du néolibéralisme sur les plus démunis, sans chercher à établir un rapport de force visant à protéger davantage l'intégrité physique d'une part importante de la population au travail.

Vendue comme une usine du futur, Toyota illustre ces dérives entretenues et renouvelées par les modalités de son organisation du travail, comme en témoigne un *turn-over* très important (un tiers des salariés ont quitté l'entreprise pendant les quatre premières années), alimenté significativement par des démissions, et ce malgré un taux de chômage très élevé, de l'ordre de 24 % pour les moins de 25 ans dans le Valenciennois.

En dépit de l'invisibilité de la classe ouvrière dans l'espace public et médiatique, les ouvriers ne sont pas aussi démobilisés qu'on l'imagine et font preuve d'une capacité réelle de résistance lorsqu'on attente à leur dignité mais aussi lorsqu'il s'agit de lutter contre l'extension de la pénibilité.

Mot clé : discrimination sociale, toyotisme.

Ingénieurs d'aujourd'hui et de demain : enjeux et problématiques

FO Cadres

Quelle est la figure de l'ingénieur aujourd'hui, et quelle sera celle de demain ? Cette étude porte sur les thématiques cruciales de la formation et du titre d'ingénieur, au regard des

5. Penissat Etienne, « A l'ombre du dialogue social », in Réprimer et domestiquer, stratégies patronales, *Agone*, 2013, n°50, p 10-11 et 15.

récentes évolutions économiques. Celles-ci accordent une importance croissante au court terme, négligeant les objectifs de recherche et d'innovation.

Être ingénieur implique forcément l'acquisition d'une formation solide d'ingénierie. Pourtant, les fonctions de l'ingénieur ne sont pas directement liées à l'obtention d'un diplôme. L'étude tente dans un premier temps de mieux comprendre la spécificité voire la nécessité du diplôme d'ingénieur et aussi l'originalité du dispositif d'habilitation à délivrer le titre. Elle présente également les modalités de formation qui existent pour les ingénieurs tels que l'alternance en entreprise avant d'aborder enfin les liens, les convergences et les divergences entre les formations d'ingénieurs et l'ensemble de l'enseignement supérieur.

La place et les fonctions de l'ingénieur ont fortement évolué depuis la révolution industrielle, et notamment depuis quelques années, en particulier sous l'effet de la révolution numérique en cours actuellement. Cet avènement des technologies numériques et digitales interroge les filières industrielles, la nature des métiers et la future conception de l'information. La deuxième partie de l'étude s'interroge sur la place actuelle de l'ingénieur dans l'entreprise. Historiquement, l'ingénieur s'identifiait à la fois au patron et aux ouvriers. De nos jours, il peut occuper un large spectre d'emplois dans la chaîne hiérarchique de l'entreprise. Il se distingue cependant du reste des cadres par sa maîtrise technique. Il représente un moteur d'innovation et de progrès. La population des ingénieurs est toutefois difficile à définir très clairement, voire à comprendre pour leurs collègues. Nous tentons de dresser ici un portrait de l'ingénieur en entreprise en identifiant sa morphologie professionnelle, ses atouts vis-à-vis des employeurs, mais également ses faiblesses.

L'interdépendance entre économie et ingénierie est une réalité de plus en plus prégnante. La troisième partie s'interroge ce lien. Cela implique de reconnaître le rôle des ingénieurs dans l'économie, leur capacité à intégrer cette dimension et à exercer à la fois une expertise technique et une expertise économique.

Enfin, la dernière partie de l'étude est consacrée à la représentation des ingénieurs. Sont-ils isolés ? Comment peuvent-ils se faire entendre, et quels intérêts souhaitent-ils défendre ? Il s'agit de présenter les principaux enjeux de demain pour les ingénieurs, qui conservent une position dans l'entreprise et une représentation sociale relativement privilégiées.

Mot clé : numérique, métier.

Chaîne globale de valeur et travail décent : un renouveau de l'OIT

Confédération FO - Secteur Europe international

Près de deux années après la catastrophe du Rana Plaza (1127 morts, 2000 blessés pour environ 2500 rescapés), la situation ne semble guère s'être améliorée pour les travailleurs du textile ou ceux d'autres secteurs, que ce soit au Bangladesh ou ailleurs.

Malgré les proclamations, les codes de conduites, les forums multilatéraux auprès de l'OCDE, de la Commission européenne ou des gouvernements comme la plate-forme globale d'actions pour la Responsabilité sociétale des entreprises, les violations des conditions de travail loin des objectifs du travail décent sur les chaînes globales de valeur (*Global Supply Chain*) ou chaînes d'approvisionnement mondiales ne cessent de se multiplier. L'entreprise mondialisée a totalement réorganisé les processus de production à l'échelle mondiale mettant en difficulté les syndicats à travers ce nouveau cadre. Dans cette occurrence, le Point de contact national français de l'OCDE, dont Force ouvrière est membre, a rendu un rapport en 2013 sur la diligence raisonnable dans le secteur textile. Il comportait déjà plusieurs pistes intéressantes comme la mise en place d'un salaire vital (recommandation numéro 9) ou le renforcement du rôle de l'OIT dans les pays à

risques (recommandation numéro 8) trop souvent ignorées par les pouvoirs publics et qui pourraient s'étendre à tous les secteurs ⁶. Il est à noter que le PCN français dans son ensemble a étroitement travaillé avec l'OIT pour la rédaction de ce rapport.

La réflexion sur la place du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales apparaît essentielle dans la perspective du centenaire de l'OIT en 2019 et le débat sur « l'avenir du travail » ⁷. Un débat se déroule parallèlement en France au sujet de la pertinence d'une proposition de loi du Parlement sur le devoir de vigilance d'une société mère vis-à-vis de ses filiales et de ses sous-traitants. La proposition de loi, plutôt timide souhaite prévenir et réparer les atteintes aux droits fondamentaux sur la chaîne globale de valeur mais n'impose un plan de vigilance qu'aux entreprises de plus de 5 000 salariés, ce qui revient tout au plus à un *reporting* amélioré. Elle illustre cependant les limites du droit « mou » ou *soft law* qui présidait jusqu'à présent aux multiples approches liées à la responsabilité sociétale des entreprises (RSE).

La démarche de la présente étude est dans un premier temps d'éclairer la notion de chaînes globales de valeur/chaînes globales d'approvisionnement et de montrer en quoi elles sont au cœur du processus de mondialisation. Ce constat servira ensuite à un essai cartographique ou comment les multinationales se servent des prétendus avantages comparatifs des pays en développement pour optimiser leurs revenus et se jouer des garanties sociales offertes grâce aux syndicats libres. La présente étude entend enfin apporter des éclairages sur plusieurs questions essentielles : face aux limites patentées et prouvées de la RSE, quels seraient les outils efficaces afin de maîtriser les chaînes de valeurs ? En quoi l'OIT pourrait offrir un cadre juridique efficient ? Comment peut-on réactualiser le principe de solidarité dans la mondialisation ? C'est ce que va tenter de creuser cette étude.

La discussion de la Conférence Internationale du Travail sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement va remettre l'OIT au cœur des discussions sur la mondialisation. En effet, depuis le Rana Plaza, les initiatives se sont multipliées afin de maîtriser ces chaînes d'approvisionnement, certaines comme celles du G7 allemand en 2015 visent à harmoniser les audits sociaux tout en créant un fonds de « prévoyance » mondial en cas d'accident majeur sur les chaînes de valeur (« le Vision Zero Fund » aux contours imprécis). D'autres et notamment les ONG promeuvent un Traité international sur les droits de l'homme contraignant suite à la décision du Conseil des droits de l'homme de l'ONU en juillet 2014. Enfin, en France, est portée par la société civile une proposition de loi sur le devoir de vigilance des sociétés mères et donneurs d'ordres vis à vis de leurs filiales et leurs sous-traitants.

L'OIT doit pouvoir traiter de questions préjudicielles lors de la prise de décisions relevant d'autres enceintes sur les conditions de travail. Ceci implique une cour internationale du travail telle que demandée dans la constitution de l'OIT. L'OIT n'est pas condamnée à demeurer « ce chien sans dent » contrairement à l'OMC qui dispose de ses propres tribunaux et mécanismes réglementaires en cas de manquement aux Traités. D'autant qu'une autre institution différente de l'OMC peut posséder des règlements réellement contraignants pour les États : l'Organisation mondiale de la santé avec le règlement sanitaire international (RSI).

La discussion à la CIT sur les chaînes d'approvisionnement correspond en vérité à un tournant pour l'OIT, à un moment critique où la RSE montre ses limites patentées et où les États ne peuvent se dérober devant leurs responsabilités, à un moment où l'OIT a besoin

6. Rapport du PCN sur la mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE dans la filière textile-habillement, décembre 2013.
7. L'Organisation Internationale du Travail (OIT) fêtera son centenaire en 2019, aussi en 2013, son directeur général Guy Ryder, a lancé une initiative en ce sens, « Initiative sur l'avenir du travail » avec 4 grandes conversations programmées : travail et société, des emplois décents pour tous, l'organisation du travail et de la production, la gouvernance du travail.

d'un nouveau projet fédérateur à l'approche de son centenaire mais aussi renouer avec son activité normative.

Mots-clés : RSE, chaîne de valeur, OIT.

Quelles réalités pour les emplois verts dans le bâtiment ?

Samuel ZARKA (Docteur au LISE, UMR CNRS 3320)

Le développement durable ne laisse pas de confronter l'observateur à un paradoxe : alors qu'il semble qu'il n'y ait eu nécessité de protéger notre environnement sur un plan tant sanitaire que social, les conditions d'emploi et de salaire sont quasi absentes des préconisations environnementales mises en œuvre par les États et les entreprises.

Ce paradoxe est particulièrement lisible dans le secteur du bâtiment. Certes, le lancement du « Plan Bâtiment durable » par le gouvernement français en 2009 a été présenté comme une action volontariste, devant créer plusieurs centaines de milliers d'emplois dans la construction et la rénovation résidentielle et tertiaire, à travers la mise en œuvre de nouvelles normes thermiques. Toutefois, l'expression « emploi vert », courante à l'époque du Grenelle Environnement (2007), a pratiquement disparu des discours institutionnels depuis. Cette disparition est sans doute liée aux pertes d'emplois nombreuses consécutives à la crise bancaire de 2008 et les politiques d'austérité qui ont suivi dans l'Union Européenne.

En revanche, la nécessaire adaptation de certains métiers traditionnels du bâtiment aux exigences du développement durable a suscité l'apparition d'une autre notion, celle de « métier vert », aujourd'hui employée par de nombreuses institutions. Ce faisant, l'accent mis sur le métier se disjoint des *conditions d'emploi*, alors même qu'elles jouent non seulement sur l'accès des travailleurs aux droits (aux ressources, à la formation, etc.) mais aussi sur la qualité des ouvrages. Cette disjonction entre métier et emploi s'inscrit, de plus, dans un secteur d'activité caractérisé par la sous-traitance généralisée ainsi qu'une forte instabilité dans l'accès à l'activité rémunérée pour une partie de la main d'œuvre (par exemple, les ouvriers licenciés au cours de la crise).

Or, l'amélioration environnementale recherchée ne suppose-t-elle pas de rendre le travail dans le bâtiment lui-même *durable*, par l'amélioration des conditions d'emploi, de salaire et d'activité des exécutants ? Ou bien l'amélioration recherchée se cantonne-t-elle à l'exhibition de labels de qualité sur le produit final ?

L'étude propose d'examiner cette tension entre verdissement des métiers *ou* des emplois dans le secteur du bâtiment sous différents angles. Dans un premier temps, un examen chiffré de l'évolution de l'emploi ces dernières années est proposé. Puis les mots et conceptions mises en œuvre par le Plan Bâtiment durable sont examinés, pour mieux comprendre les évolutions sectorielles qu'il promet. Enfin, l'étude se penche sur les changements dans les pratiques de travail, en lien avec les nouvelles normes de développement durable, telles que les expérimentent les professionnels du secteur

L'enquête montre que le développement durable, et donc le bâtiment durable, s'il considère bien l'activité sous le jour de la protection de l'environnement, fait largement l'impasse sur les conditions d'emploi et de salaire. C'est pourtant ces enjeux que le syndicalisme salarié pourrait assumer comme partie intégrante du développement durable. Tandis que l'aspect sociétal et économique du développement durable sont tout à fait pris en compte par les politiques de l'État comme des entreprises, sa dimension sociale est généralement réduite à la question de la remédiation des « besoins essentiels » des « démunis ». En effet, les besoins de populations démunies constituent sans doute une question importante. Mais la limite de cette approche du développement durable est de faire comme si le travail salarié, sous forme d'emploi, n'était pas l'objet d'une mise en

question permanente pour une large partie de la main d'œuvre, spécialement en période de crise. Cela, à travers l'essor de la sous-traitance, des contrats courts et de l'intérim.

De plus, la remédiation aux « besoins essentiels » s'inscrit dans une démarche antérieure aux politiques de développement durable : celle qui, via l'impôt, entend financer un filet de sécurité sous les pieds des « démunis » (comme le RSA par exemple). Cette conception ne fait du salaire qu'un enjeu de survie, indépendamment de sa liaison à la qualification comme de l'intégration du travailleur dans une progression salariale possible. Toute référence à la fixation du salaire, non par le marché de l'emploi, mais par la négociation collective, est ainsi escamotée.

Allant dans le même sens, la formation devant permettre aux professionnels de répondre aux exigences techniques du bâtiment durable s'inscrit dans un dispositif entièrement orienté vers le marché : le marché de la formation alimente un marché des compétences, par lequel, le travailleur (salarié ou indépendant) est censé entretenir son employabilité, sans aucune garantie de salaire.

Ainsi, les perspectives sociétales et économiques du développement durable marginalisent, voire oublient le travail comme environnement juridique et salarial, sauf sur un plan sanitaire (mais qui préexistait au développement durable). Un oubli d'autant plus profond qu'il concerne le travail dans les pays les plus développés sur le plan industriel, comme en témoigne la notion de « travail décent » : utilisée par certaines institutions internationales, elle réfère à l'accès à l'emploi et à des conditions d'activité sécurisées dans les pays moins développés.

C'est dans ce contexte que la notion d'« emploi durable », évoquée par les représentants syndicaux rencontrés au cours de l'enquête, prend son relief. Ces derniers inscrivent cette notion dans la perspective de construction de filières industrielles, censées répondre à des objectifs de bien commun sur le plan des produits (des bâtiments plus performants), mais aussi sur un plan salarial. Ainsi, la pénibilité, la sécurité de l'activité et le reclassement peuvent constituer, non seulement des axes de prise en compte de l'environnement de travail dans le développement durable, mais aussi des voies de création d'emploi pour les fonctions associées.

Ainsi, parce que la notion d'emploi n'implique par elle-même aucune continuité des ressources monétaires, celle d'« *emploi durable* » pourrait venir à désigner, non seulement l'accès à ces ressources, mais aussi leur sécurité dans le temps, ainsi que celle des autres droits liés à l'emploi (retraite, congés, formation, etc.). Cette continuité du salaire (et autres droits) pourrait être appelée « salaire durable ». Sur cette base il est possible de concevoir un volet économique et social du développement durable qui, au-delà de la nature (le climat, la biodiversité, les ressources fossiles, etc.) concerne aussi les hommes. Cela, non seulement sous le jour de la vulnérabilité, mais sous le jour de la participation au travail, et plus spécifiquement à la production du bâti.

Pour cette raison, le rapport avance plusieurs recommandations, prenant pour base la confirmation des institutions du travail négociées collectivement, comme les conventions collectives (de branche ou d'entreprise). Sur cette base, il s'agit de garantir le salaire, la montée en qualification et la pérennité de l'activité de travail dans des conditions maîtrisées sur un plan sanitaire, mais aussi sur le plan de la réalisation concrète du produit, de la conception à l'exécution et à la maintenance. Les démarches de développement durable, dans le bâtiment ou ailleurs, peuvent alors devenir le vecteur, non seulement d'un meilleur usage des ressources naturelles, mais d'une plus grande sécurité des salariés dans leurs ressources économiques et leur activité, c'est-à-dire d'une plus grande maîtrise sur leur travail.

Mots-clés : emplois verts, énergie renouvelable, développement durable.

Agence d'objectif UNSA-Éducation

UNSA-Éducation

Éducation à la consommation : des principes à la réalité de terrain

Association pour la Défense, l'Éducation et l'Information du Consommateur (ADEIC⁸), avec le concours de l'INC

Peut-être parce que plusieurs réformes françaises (1976, 1982 et 1990) ont tenté d'officialiser l'éducation à la consommation dans le cadre scolaire, beaucoup considèrent que les enfants et les jeunes reçoivent une telle éducation. Si certains thèmes relatifs à l'alimentation, au gaspillage alimentaire et au développement durable sont souvent traités, les autres champs d'étude recouverts par cette éducation sont très rarement abordés.

De son côté, l'éducation populaire s'intéresse également aux problématiques relatives à l'éducation à la consommation. Les centres d'entraînement aux méthodes d'éducation active (CEMEA) sous l'impulsion de Jean Zay, alors ministre de l'instruction publique conduisent des actions en ce sens dès 1937. Cependant, ces initiatives relevant uniquement d'actions et de projets individuels ne font l'objet d'aucun texte officiel.

Cette étude n'est pas sans le savoir, mais s'inscrit principalement dans le cadre de la scolarité obligatoire car elle seule est garante d'unicité et d'égalité de traitement sur tout le territoire.

Dans une société d'hyperconsommation dans laquelle les enfants et les jeunes sont devenus une cible privilégiée des annonceurs et des industriels, il nous a semblé important de déterminer les raisons de ce processus et de nous intéresser à la manière dont les autres pays européens traitaient cette problématique.

Pour soutenir notre démarche, nous avons réalisé avec l'appui de l'Institut National de la Consommation (INC), une enquête auprès de 242 enseignants français de la maternelle au supérieur.

Ainsi, notre étude s'organise en deux grandes parties :

La première partie est principalement théorique. Nous donnons une définition du concept de « consommation » puis nous abordons l'éducation à la consommation selon trois angles d'approche : historique, sociologique et psychopédagogique. Après avoir exposé les tenants et les aboutissants de cette éducation, nous dressons un panorama de l'éducation à la consommation en Europe et nous terminons par un état des lieux à partir des textes officiels et des outils existants.

La deuxième partie présente l'enquête de terrain réalisée avec l'appui de l'Institut National de la Consommation (INC) auprès de 242 enseignants de la maternelle au supérieur. Les enseignants avaient le choix entre 4 questionnaires différents en fonction de leur investissement dans ce domaine.

Cette enquête révèle les motivations, les objectifs visés, les thèmes privilégiés, les outils utilisés et les éventuels freins et difficultés rencontrés par ces enseignants.

Mots-clés : éducation, consommation.

8. Association agréée par le ministère de la Justice et le secrétariat d'État à la Consommation (arrêté conjoint du 19 décembre 2014 : NOR:EINC1427673A). Site : <http://www.adeic.fr/>.

Économie numérique et dialogue social. Thématiques de revendications, représentations et stratégies des partenaires sociaux devant les mutations de la filière numérique en France

Brian DEMAS, Nicolas FARVAQUE, Djamel MESSAOUDI (ORSEU)

L'évolution des conditions de travail et du rapport salarial classique, sous l'effet de la massification des outils numériques (question entrée récemment dans le débat public sous le nom d'« ubérisation »), est une problématique centrale pour les partenaires sociaux. Dans la période récente, l'objet « économie numérique » s'est consolidé et a pris place comme un thème central du débat public et politique. Qu'en est-il de son inscription dans les logiques de dialogue social ?

Le rapport aborde trois questions liées.

1) Quelle est l'approche des syndicats concernant les évolutions en cours et plus généralement la numérisation de l'économie ? Amenés à négocier l'emploi et la formation professionnelle, les syndicats ont-ils une représentation précise des transformations en cours et ont-ils développé leur propre vision des contours de l'économie numérique ?

2) Quels sont les lieux où se réalise le dialogue social dans l'économie numérique ? Au moment où une logique de filière est remise en avant, peut-on dire qu'il existe un dialogue social de filière capable de penser l'économie numérique dans sa transversalité ? A côté de cette (introuvable ?) logique de filière, la négociation plus classique et « stabilisée » se produit au sein des trois branches qui composent le « cœur » de l'économie numérique (télécommunications, métallurgie, Syntec), ainsi que dans les entreprises de ces secteurs. Quel est l'état de la négociation à l'heure actuelle ?

3) Quelles sont les revendications des syndicats au regard de l'économie numérique ? Le rapport aborde celle-ci au prisme d'une distinction entre deux logiques : une logique industrielle, d'un côté, centrée sur l'activité de production de biens ou de services numériques et considérée comme centrale dans l'appréhension de l'économie numérique. Celle-ci renvoie à des revendications classiques tournées vers un État extérieur colbertiste, menant une politique industrielle (maintien de l'appareil productif, achat public, responsabilité sociale de l'État, etc.). D'un autre côté, une approche que l'on peut qualifier de « servicielle », centrée sur les usages associés au numérique et les effets utiles induits par les activités relevant du numérique, est plus nouvelle et moins stabilisée. La différence entre telle ou telle représentation tient cependant à ce qui est considéré comme moteur dans la dynamique économique : ou bien le rôle de l'industrie du numérique, ou bien l'évolution des usages induits par le numérique.

L'économie numérique implique, pour les organisations syndicales mais aussi patronales, de définir une pensée complexe sur un sujet mouvant, embrassant à la fois ces aspects « industriels » et « serviciels », dans une perspective qui sache tenir compte des mutations sectorielles (chaque secteur de l'économie impacté par le numérique) mais aussi transversales (les changements de « paradigme », notamment en matière de politique industrielle, induits par l'« écosystème » numérique).

Mots-clés : dialogue social, numérique.

L'impact de la loi de 2008 sur la représentativité syndicale dans le secteur privé : études de cas à partir de l'UNSA

Nicolas FARVAQUE (ORSEU)

La loi du 20 août 2008 a réformé en profondeur les règles de représentativité des organisations syndicales de salariés. Cette étude a fait le choix de s'intéresser aux conséquences

de cette loi sur les stratégies des équipes syndicales dans les entreprises, en se concentrant plus précisément sur les stratégies déployées par un syndicat « *outsider* », l'UNSA (Union nationale des syndicats autonomes).

Nous avons ainsi choisi de partir d'un syndicat ayant « tout à gagner » de la loi de 2008 – et ayant longtemps réclamé une modification des règles du jeu – pour interroger l'effectivité de cette dernière. Quelles stratégies de développement a donc suivi l'UNSA, ou plutôt les syndicats UNSA, la dimension d'autonomie étant un marqueur fondamental dans ce modèle syndical ? Quel a été l'impact sur le syndicat de la loi du 20 août 2008 ?

Le rapport est construit de la façon suivante. Une première partie revient sur le rapport et les attentes de l'UNSA par rapport à cette nouvelle loi. Nous revenons sur les usages stratégiques et notamment la judiciarisation du combat de l'UNSA par rapport à l'ancien régime de représentativité, pour ensuite s'intéresser aux modalités de réception de ce nouveau cadre en interne.

Dans une seconde partie, nous présentons les usages de la loi dans les stratégies d'implantation de l'UNSA dans les entreprises privées. Le développement de l'UNSA est basé sur une logique d'implantation dans les entreprises, de façon à « démultiplier » la force de frappe et de viser un score de 8 % au niveau national à horizon 2017. Par des transferts de militants et une approche ouverte aux stratégies d'alliances, l'UNSA joue un rôle dans les évolutions du paysage syndical français, quand bien même ce syndicat reste dans la posture d'un syndicat challenger. Ces stratégies de développement interrogent au final le modèle d'autonomie de l'UNSA, qui évolue au motif d'une nécessaire structuration et rationalisation d'une organisation qui est, historiquement, d'abord implantée dans le secteur public.

Ce travail est basé sur plusieurs matériaux empiriques : analyse documentaire des prises de position du syndicat sur la loi de 2008, entretiens avec des militants de l'UNSA dans le secteur privé ou à un niveau interprofessionnel (37 entretiens), questionnaire rempli par des adhérents de l'UNSA confrontés à la loi de 2008 dans leur entreprise (393 répondants).

Mots-clés : représentativité, dialogue social, syndicat.

Études déposées de l'Agence d'objectif mai 2015 - mai 2016

CFDT - Études réalisées exercice 2015-2016

N°	Titres	Certificat conformité
2008-5	Le rôle des syndicats dans les modes de gouvernance des associations gestionnaires	1698/2015-2016
2012-2	Économie circulaire et nouveaux modèles d'affaires : quelles perspectives du point de vue des transitions professionnelles ?	1697/2015-2016
2012-4	Le dialogue social en France face aux recompositions de la chaîne de valeur	1685/2015-2016
2013-2	Discrimination syndicale et reconnaissance des parcours syndicaux	1690/2015-2016

CFE-CGC - Études réalisées exercice 2015-2016

N°	Titres	Certificat conformité
2013-4	Les différents visages de l'encadrement en Europe	1688/2015-2016
2013-B ex 2012-4	L'innovation inverse	1686/2015-2016
2014-2	La responsabilité sociale et la performance des entreprises	1687/2015-2016
2015-3	Impact des caractéristiques locales sur les variations d'emploi. Analyse sur données d'entreprises et d'établissements entre 2004 et 2010	1707/2015-2016

CGT - Études réalisées exercice 2015-2015

N°	Titres	Certificat conformité
2013-4	Différences catégorielles et égalité de traitement. Les enseignements d'une comparaison européenne	1701/2015-2016

CGT-FO - Études réalisées exercice 2015-2016

N°	Titres	Certificat conformité
2010-1	Crise environnementale en Chine : portée et limites des politiques publiques	1700/2015-2016
2010-6	Quelles réalités pour les emplois verts dans le secteur du bâtiment ?	1692/2015-2016
2011-1	SMIC le Livre Blanc de Force ouvrière	1696/2015-2016
2011-5	Ingénieurs d'aujourd'hui et de demain : enjeux et problématiques	1693/2015-2016
2011-6	Ouvriers chez Toyota : entre adhésion et résistance au mode d'organisation du travail néo-taylorien	1699/2015-2016
2012-1	Réforme territoriale et 'décentralisation à la carte', une balkanisation des missions publiques sources d'inégalités ?	1702/2015-2016
2014-1	« Dire non » au travail : vers un véritable droit au refus du salarié	1694/2015-2016
2015-4	Chaîne globale de valeur et travail décent : pour un renouveau de l'OIT	1703/2015-2016



CFTC - Études réalisées exercice 2015-2016		
N°	Titres	Certificat conformité
2013-2	La compétitivité globale : pour une approche socio-économique	1689/2015-2016
2014-1	Emploi des jeunes et écologie : pour une agence de solidarité intergénérationnelle	1695/2015-2016
2014-3	Le travail du dimanche : enjeux économiques et sociaux	1708/2015-2016
2015-2	Dans un monde en bouleversement : pour un nouveau contrat social	1691/2015-2016

UNSA-Éducation- Études réalisées exercice 2015-2016		
N°	Titres	Certificat conformité
2011-4	Éducation à la consommation : des principes à la réalité du terrain (partie 1)	1705/2015-2016
2012-4	Éducation à la consommation : des principes à la réalité du terrain (partie 2)	1705/2015-2016
2013-1	Économie numérique et dialogue social : thématiques de revendications, représentations et stratégies des partenaires sociaux devant les mutations de la filière numérique en France	1704/2015-2016
2013-2	L'impact de la loi de 2008 sur la représentativité syndicale dans le secteur privé : études de cas à partir de l'UNSA	1706/2015-2016

Index des mots-clés

Mots-clés	Pages
Catégoriel	17, 25
Chaîne de valeur	9, 37
Chine	33
Compétitivité	21
Condition de travail	22
Consommation	41
Contrat de travail	25, 31
Décentralisation	30
Développement durable	32, 38
Dialogue social	9, 11, 42, 43
Discrimination syndicale	11
Économie circulaire	10
Éducation	41
Emploi	18
Emplois verts	38
Encadrement	17
Entreprise	9, 18
ESS	12
Gouvernance	12
Horaire	22
Innovation	16
Jeunesse	22
Management	17, 31
Métier	35
Mondialisation	21
Numérique	21, 35, 42
OIT	37
Pays émergents	16
Relations professionnelles	31
Représentativité	43
RSE	15, 21, 37
Salaire minimum	31
Syndicat	12, 43
Territoire	18, 30
Transition écologique	22
Transition énergétique	10, 22