



Programme d'activité

Programme 2018 de l'Agence d'objectifs

*contact@ires.fr

■ Document approuvé par l'Assemblée générale du 5 avril 2018

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) • Facebook

Table des matières

Introduction	3
Agence d'objectifs CFDT	4
Projet n°1 : La négociation des Plans de Sauvegarde de l'Emploi, quels arbitrages ?	4
Projet n°2 : Les représentants du personnel face aux questions économiques	5
Projet n°3 : Vers un renouvellement de la gestion des activités sociales et culturelles ?	6
Agence d'objectifs CFE-CGC	7
Projet n°1 : La rédaction des conventions et accords de branche relatifs à la protection sociale complémentaire : Analyses et propositions	7
Projet n°2 : Le rôle de régulateur du juge prud'homal	8
Agence d'objectifs CFTC	10
Projet n° 1 : Innovations managériales : quelles pratiques pour améliorer les performances sociales et économiques ?	10
Projet n° 2 : Les perspectives du compte personnel d'activité	12
Agence d'objectifs CGT	13
Projet n° 1 : Le Grand Paris : enjeux de démocratie, recompositions du salariat, incidences pour les territoires limitrophes	13
Projet n°2 : Industrie et services : quelle articulation pour un système productif répondant aux besoins sociaux ?	14
Projet n°3 : Suivi des ordonnances Macron dans le secteur des transports	15
Agence d'objectifs CGT-FO	16
Projet n°1 : Logement social ;	16
Projet n°2 : Intelligence artificielle – robotisation	17
Projet n°3 : Service public : valorisation de l'action des agents publics (3 fonctions publiques)	18
Projet n°4 : International : bilan de la négociation collective sur les salaires	18
Agence d'objectifs Unsa-Education	19
Projet n°1 : Comment transmettre la culture	19
Projets n°2 : Quelle nouvelle places et nouvelles responsabilités de territoires : l'exemple de l'éducation	20

Introduction

Ce document reprend le résumé des projets d'Agence d'objectifs¹ et des projets d'avenants. Les études sont regroupées selon quatre axes de travail comme pour le reste du programme de travail du centre de recherches, indépendamment de l'organisation syndicale considérée :

Relations Professionnelles (5)

1. Les représentants du personnel face aux questions économiques (CFDT)
2. Vers un renouvellement des activités sociales et culturelles (CFDT)
3. La rédaction des conventions et accords de branche relatifs à la protection sociale complémentaire : analyses et propositions (CFE-CGC)
4. Suivi des ordonnances Macron dans le secteur des transports (CGT)
5. International : bilan de la négociation collective (CGT-FO)

Travail (2)

1. Innovations managériales : quelles pratiques pour améliorer les performances sociales et économiques ? (CFTC)
2. Intelligence artificielle et robotisation (CGT-FO)

Revenus (3)

1. Les perspectives du compte personnel d'activité (CFTC)
2. Logement social (FO)
3. Service Public : valorisation de l'action publique (CGT-FO)

Emplois (4)

1. La négociation des plans de sauvegarde de l'emploi, quels arbitrages ? (CFDT)
2. Quelles nouvelles places des territoires : l'exemple de l'Education (Unsa-Education)
3. Prudhommes (CFE-CGC)
4. Industries et services : quelle articulation pour un système productif répondant aux besoins (CGT)

Autres (2)

- Transmission de la culture (Unsa-Education)
- Le grand Paris : enjeux de démocratie, recomposition du salariat, incidences sur les territoires limitrophes (CGT)

¹ L'IRES soutient l'effort de recherche propre à chaque organisation syndicale en finançant des programmes établis par chacune d'elles 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

Agence d'objectifs CFDT

Projet n°1 : La négociation des Plans de Sauvegarde de l'Emploi, quels arbitrages ?

■ Equipe à déterminer

Problématiques

La portée de l'ANI de janvier 2013 sur les Plans de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) est apparue plus importante que son influence sur la négociation d'accords de maintien dans l'emploi. Une étude pourrait s'intéresser aux négociations de l'emploi dans le cadre des PSE et aux arbitrages que les partenaires sociaux font entre indemnisation, appui à la reconversion et formation.

La loi du 14 juin 2013 et la circulaire du ministre du Travail aux directions régionales du travail (DIRECCTE) ont cherché à privilégier la négociation d'accord collectif majoritaire. Les mesures sociales du PSE doivent avant tout faire l'objet d'un accord collectif conclu à une majorité qualifiée, validé par la DIRECCTE. La DGT a constaté une baisse des contentieux sur les plans sociaux qui seraient mieux construits. Globalement, une majorité de PSE obtiennent l'homologation de celle-ci. Les accords de PSE sont pour la plupart des accords majoritaires, mais traitent davantage des procédures que des mesures sociales d'accompagnement (étude Sécafi).

Méthode de travail

Il s'agit de dresser un bilan des négociations de l'emploi dans le cadre de la mise en place de PSE en cas de restructurations économique, afin de mesurer les évolutions par rapport aux négociations des anciens accords de méthode conclus sur les PSE (avant la nouvelle loi de sécurisation de l'emploi). Divers modes juridiques de gestion de l'emploi peuvent être utilisés par les employeurs dans le cadre de restructurations économiques. L'étude fera l'analyse des négociations de PSE en observant les logiques d'action et pratiques des différents acteurs dans le contexte d'une complexification accrue des leviers de gestion de l'emploi. L'observation portera sur la négociation de l'emploi et la manière dont le périmètre de mise en œuvre d'un PSE est défini, en resituant l'analyse dans le contexte d'une forte diminution des licenciements pour motif économique et des évolutions du cadre normatif. L'analyse portera sur le processus de négociation d'un PSE, en observant sa genèse, son déroulement et son contenu, son périmètre de mise en œuvre, le suivi des accords, ainsi que l'appréciation qu'en ont salariés.

Elle permettra avec le recul suffisant de dresser un bilan du dialogue sur les plans de sauvegarde de l'emploi et sur l'emploi en cas de restructuration économique, afin de mesurer les évolutions par rapport aux négociations des anciens accords de méthode conclus sur les PSE avant la loi de sécurisation de l'emploi (LSE).

Mots clés : restructuration, dialogue social, PSE

Projet n°2 : Les représentants du personnel face aux questions économiques

■ Equipe à déterminer

Problématique

Comment les représentants du personnel en entreprise s'emparent-ils des questions économiques ? L'ANI du 11 janvier 2013 a conduit à la mise en place de la base de données unique et les ordonnances Travail sont venues modifier les instances de représentation collective (ex : mise en place d'un nouveau CES) et les modes de consultation. Une enquête permettrait d'observer les modes d'utilisation de la nouvelle Base de données unique (BDU) ou Base de données économiques et sociales (BDES) par les partenaires sociaux, et d'observer le fonctionnement de la consultation sur les orientations stratégiques des entreprises.

La mise en place de la BDU peut-elle contribuer à faire reconnaître un véritable droit de regard des représentants du personnel sur les questions économiques ? Contribue-t-elle à faire évoluer les pratiques de mobilisation des données économiques et sociales des instances de représentation du personnel, des délégués syndicaux et des directions ? Constitue-t-elle un appui à l'exercice de leurs prérogatives économiques ? A quelles conditions les nouvelles utilisations de la BDU peuvent favoriser davantage d'anticipation des décisions économiques des entreprises par les représentants du personnel et les équipes syndicales ? Comment les acteurs de l'entreprise perçoivent-ils les changements introduits par les ordonnances qui ont abouti à la création d'une instance unique, le CES ? L'étude est l'occasion d'avancer dans la réflexion sur les moyens et méthodes d'analyse à la disposition des militants pour leur permettre d'évaluer les nouveaux modèles économiques. Elle permettrait de vérifier l'hypothèse d'un besoin de montée en compétences économiques des équipes syndicales pour les aider à développer ces capacités d'évaluation.

Mots clés : BDES, IRP

Projet n°3 : Vers un renouvellement de la gestion des activités sociales et culturelles ?

■ Equipe à déterminer

Problématique

Les activités sociales et culturelles sont le fruit d'un double héritage : le paternalisme (œuvres sociales des entreprises avant-guerre) et la résistance (comités de libération et loi du 16 avril 1946).

La culture ou les vacances pour tous sont-ils un slogan du passé ou une utopie à faire vivre dans les comités sociaux et économiques (ex-CE) ? Sur quels critères s'opèrent les choix des ASC ? Les choix des élus du personnel se fondent-ils sur des valeurs ou des choix politiques ? Comment intègrent-ils des attentes ou besoins nouveaux des salariés (logement, santé, transports) ? En quoi l'appartenance syndicale influence-t-elle la gestion des ASC ? Comment les salariés sont-ils associés à la gestion des ASC ? Quelles sont les modalités de leur participation/consultation et de leur information par les représentants du personnel ?

Cette gestion des ASC s'insère dans un système de relations professionnelles, l'on peut questionner la qualité des relations professionnelles et leur influence sur les modes de prise en charge des ASC. Quel regard les employeurs portent-ils sur les finalités des ASC et leur gestion ? Comment de leur côté, les élus avec ou sans étiquettes se représentent-ils leurs missions et les perspectives d'évolution de la gestion des ASC ? Quelles sont les articulations de la gestion des ASC avec d'autres attributions des Instances de Représentation du Personnel et en particulier avec l'action des sections syndicales et syndicats ? Comment les différents acteurs de l'entreprise anticipent-ils les incidences de la création d'une instance unique (le Comité Economique et Social) ?

Méthode de travail

L'état des lieux par une enquête quantitative et qualitative des différents modes de gestion des ASC offrirait une occasion de mieux comprendre les étapes progressives de l'engagement dans la représentation collective, la gestion des ASC ayant souvent joué le rôle d'un premier mandat « pied à l'étrier » avant d'autres mandats de représentation collective et/ou responsabilités syndicales. Elle mettrait en lumière les spécificités souvent assez peu perçues de la prise en charge syndicale des ASC et les conditions d'une meilleure valorisation auprès des salariés.

Une lecture actualisée de la gestion des ASC peut être utile pour orienter et adapter stratégiquement les formations syndicales aux nouveaux mandats (ceux du Conseil Economique et Social). Il y a eu très peu d'enquêtes sur ce sujet et les enquêtes portent sur des échantillons peu significatifs pour pouvoir extrapoler les résultats. En réalité, au plan scientifique les données sur la gestion des ASC restent très parcellaires.

Mots clés : CE, Affaires sociales et culturelles

Agence d'objectifs CFE-CGC

Projet n°1 : La rédaction des conventions et accords de branche relatifs à la protection sociale complémentaire : Analyses et propositions

■ **Vincent ROULET, Maître de conférences en droit privé à l'Université de Tours.**

Problématique

Au cours des trois dernières années, l'environnement juridique des conventions et accords collectifs de branche ayant pour objet la couverture des risques santé, prévoyance et retraite a sensiblement évolué.

En premier lieu, se sont multipliées les modifications légales et réglementaires affectant les garanties collectives dont profitaient les salariés. Puis, successivement, ont été altérées les dispositions liées aux clauses de recommandation, aux contrats responsables, à la généralisation des garanties frais de santé et aux dispenses d'affiliation.

En second lieu, le régime des conventions et accords collectifs ont subi de substantielles modifications, parfois techniques (extinction des normes conventionnelles), parfois politiques (resserrement du nombre de branche, ordonnances Macron).

Les évolutions forcèrent les branches à refondre les dispositifs conventionnels de protection sociale. Pour les partenaires sociaux, il ne s'agit pas seulement de modifier des normes anciennes dans le sens voulu par la loi, mais bien de créer des normes innovantes dont l'objet lui-même est neuf : firent leur entrée dans les accords de branche, des clauses fixant les modalités d'appréciation du caractère plus (ou moins) favorable d'un accord d'entreprise, ou celles donnant à un tiers le pouvoir de contrôler le respect des normes conventionnelles en vigueur dans les entreprises.

Il faut donc s'interroger sur la possibilité de rationaliser ces normes innovantes. Cette rationalisation peut prendre la forme d'un regroupement de ces accords en « famille ». A partir de ces regroupements peuvent être construits des « modèles-types » de dispositions conventionnelles. Ces modèles-types pourront être utilisés pour offrir aux branches des « pistes » de réflexion voire même des trames de négociation ou encore peuvent offrir des grilles de lecture et d'interprétation des accords en vue d'améliorer l'efficacité de droits institués au niveau des branches.

Ainsi, l'étude propose d'analyser la rédaction des conventions et accords de branche conclus à partir de 2015 et actuellement en vigueur ayant pour objet la protection sociale complémentaire d'entreprise, en vue de bâtir des modèles d'accords et de clauses.

Méthode de travail

Il s'agit dans un premier temps de recenser les accords de branche déjà conclus puis d'effectuer une classification selon leur objet (frais de santé, prévoyance, retraite) puis selon le type de clauses qu'ils contiennent. Cette étape permettra d'identifier des « familles » d'accords et, à partir de là, d'identifier les pratiques conventionnelles.

Dans un second temps, il sera question, de manière analytique, d'étudier et de comparer entre elles les clauses des accords ayant un objet commun. Cette comparaison conduira d'une part, à étudier la rédaction précise des clauses en identifiant les « clartés » et les « obscurités » de chaque type de rédaction. Puis de soulever les difficultés juridiques éventuelles ou celles ayant trait à l'observation de

l'accord par les entreprises concernées. Et d'autre part, cette analyse permettra de confronter les différents types de rédaction de façon à proposer des clauses « types ».

Apport de la recherche

Cette étude apportera une analyse fine des accords et des clauses de branche. Cette analyse a pour objet la description et la synthèse des différentes pratiques rédactionnelles. Elle contiendra également des commentaires juridiques et pratiques permettant d'éclairer les auteurs des normes sur la portée de leurs décisions.

Suite à cette analyse, il sera proposé des modèles d'accords correspondant aux types identifiés en amont.

La recherche se propose donc d'étudier les conventions et accords collectifs de branche en vue de sécuriser leur contenu et de proposer des « modèles » d'accords et de clauses. Et ainsi, faciliter la mise en œuvre au niveau des entreprises et favoriser leur diffusion.

Durée de la recherche : avril 2018-avril 2019

Mots clés : relations professionnelles, protection sociale convention

Projet n°2 : Le rôle de régulateur du juge prud'homal

- **Claudine DESRIEUX, Professeur des universités à l'Université Paris II Panthéon-Assas**
- **Romain ESPINOSA, Chargé de recherche CNRS à l'Université de Rennes 1**

Problématique

Les récentes réformes du droit du travail en France ont rappelé l'importance du contenu de la règle de droit, mais aussi des conditions de son application. Les juridictions de première instance en charge de l'application du droit du travail sont les conseils de prud'hommes. Leur rôle est de régler les litiges individuels qui surviennent entre salariés et employeurs à l'occasion de la formation, de l'exécution ou de la rupture du contrat de travail de droit privé. L'article L511-1 du code du travail stipule ainsi que ces conseils sont compétents pour l'ensemble des litiges individuels régis par le code du travail (contestations d'un licenciement, congés payés, salaire, prime, plainte d'harcèlement ou de discrimination au travail, ...). En dépit de leur rôle essentiel, relativement peu d'études ont été réalisées jusqu'à présent sur le fonctionnement des conseils de prud'hommes. Une difficulté pouvant expliquer ce constat est le manque de données exhaustives sur les cas et les décisions rendues par ces juridictions. Dans ce projet, nous nous proposons de combler en partie cette difficulté par une analyse d'un échantillon de cas portés devant les conseils de prud'hommes de Paris.

Méthode de travail

L'objectif dans cette étude est ainsi de déterminer le rôle de régulateur des conseillers prud'homaux. Pour cela, seront étudiés environ 200 cas portés en conciliation et 200 autres cas dont la décision a été rendue en bureau de jugement.

Une attention particulière sera portée aux montants demandés par les parties, et les montants finalement obtenus. Il s'agira en effet de se demander dans quelle mesure les conseillers prud'homaux accèdent entièrement ou en partie aux demandes formulées par les salariés, et jouent donc (ou non) un rôle de régulateur dans le montant des compensations effectivement versées en cas de préjudice.

Pour atteindre cet objectif, le travail s'articulera autour de deux phases. Dans un premier temps, un travail de collecte des données sera effectué. Dans un second temps, une analyse statistique sera menée à partir de ces données.

Apport de la recherche

Première Partie : La collecte de données

Il n'existe pas à l'heure actuelle de base de données publique renseignant les montants demandés par les parties et les montants effectivement obtenus. Face à ce déficit de données, il s'agira de collecter directement les informations par l'étude entre autres des procès-verbaux de conciliation et des minutes (c'est-à-dire des documents publiant les décisions rendues en bureau de jugement). La phase de collecte des données concernant la conciliation sera la plus longue et difficile, dans la mesure où le taux de conciliation est très faible. Il sera envisagé de recueillir des informations sur les caractéristiques des demandeurs, la profession exercée, la présence ou non d'un représentant, les chefs de demande, les montants demandés et la compensation perçue. Les données seront anonymisées. L'étude se concentrera sur les cas portés devant les sections « encadrement » et « commerce ». Dans la mesure du possible, il est souhaitable d'avoir un échantillon d'une centaine de cas dans chacune de ces sections. En parallèle, seront recherchées également des informations sur le rôle de régulateur des conseillers prud'homaux lorsque le cas est porté devant le bureau de jugement. Pour cela, il s'agira de lire et collecter des informations figurant sur les minutes. L'objectif est là aussi de travailler sur 100 cas issus de la section « encadrement » et 100 cas issus de la section « commerce ». Il sera possible d'avoir un détail des chefs de demandes invoqués dans chaque cas, des informations sur l'identité des parties (genre, profession, âge...), la présence de représentants des parties ou non, les montants demandés et obtenus par les parties. Les données relatives aux décisions rendues en bureau de jugement seront également anonymisées.

Seconde Partie : Analyse de données

Une fois ces données collectées, sera proposée une analyse statistique permettant de faire apparaître les écarts entre montants demandés et obtenus en phase de conciliation, et en bureau de jugement. Volonté est faite également d'établir un certain nombre de corrélations pour voir dans quelle mesure ces écarts sont liés (ou non) à certains facteurs tels que l'âge, le genre, l'ancienneté dans l'entreprise ou le motif principal de la demande. Ces résultats seront commentés.

Durée de la recherche : avril 2018-avril 2019

Mots clés : prud'homme, droit du travail, licenciement

Agence d'objectifs CFTC

Projet n° 1 : Innovations managériales : quelles pratiques pour améliorer les performances sociales et économiques ?

■ Equipe à déterminer

Problématique

Parce qu'une entreprise est une somme d'individus travaillant à des objectifs communs au service d'une même structure, la question du management est essentielle.

Or, depuis plus d'un siècle, le modèle de management dominant, dit descendant, est pensé et enseigné dans les grandes écoles uniquement dans une perspective économique : augmenter la productivité, conquérir des parts de marché, lutter contre la concurrence, diminuer les coûts. Inversement, les aspects sociaux, relationnels et les risques s'y rattachant, ont été longtemps négligés. On peut s'étonner de ce manque d'évolution, et ce malgré le développement et la généralisation de nouvelles technologies de communication et d'information. Certes, les niveaux hiérarchiques se sont réduits mais les processus décisionnels restent identiques (c'est toujours le « chef » qui décide). Si l'on demande aux salariés d'être plus autonomes et force de proposition, on attend toujours d'eux qu'ils restent dans le « cadre » de leur description de poste.

Aujourd'hui, on se rend compte des limites et des impacts négatifs de ce modèle unique pour tous : manque d'innovation et d'idées, perte de sens, désengagement des salariés (la France est l'un des pays d'Europe où les travailleurs se déclarent le plus désengagés dans leur entreprise), absentéisme, burn-out, stress, difficultés à recruter... Ces impacts ont un coût financier réel pour l'entreprise, se répercutant sur sa performance économique globale.

Dans un monde extra-concurrentiel et en évolution constante, une entreprise, pour rester compétitive, se doit de réfléchir et de définir les pratiques de management les plus adaptées et les plus adaptables à son activité. Cela passe par la mise en place d'une politique de prévention des risques psychosociaux, qu'ils soient de type organisationnel, relationnel ou liés aux conditions de travail).

Certaines entreprises ont bien compris l'enjeu d'un management performant aussi bien sur les aspects économiques que sociaux, mais aussi davantage personnalisé et flexible. Ainsi, on assiste au développement de nouvelles formes de management : lean management, management digital dit 3.0, horizontal, méthode agile, design thinking, gestion des compétences, formation continue... Mais ces nouvelles méthodes sont-elles meilleures que les autres et souhaitables pour tous ? Permettent-elles réellement de replacer l'Homme au centre de l'entreprise ?

Une étude permettrait d'analyser les différentes formes de management et surtout d'en mesurer les impacts, aussi bien négatifs que positifs, sur les volets économique et social. Elle contribuerait aussi à renforcer l'argumentaire en faveur de « l'investissement dans une gestion qualificative des ressources humaines » (idée défendue dans *Le statut du travailleur*), et à explorer les pistes proposées par Philippe Louis dans son livre *Vive le social 3.0 !* pour ne pas laisser le top-manager sous la seule pression des actionnaires. Parmi celles-ci, l'idée « d'étendre la participation des salariés à la gestion des entreprises », grâce à des conseils d'administration composés à 50% par des représentants de salariés et à 50%

par des représentants d'actionnaires. Ainsi, le manager « pourra être un fédérateur du bien commun et de l'association du capital/travail. La CFTC-cadres serait consultée puisqu'il s'agit également d'étudier l'évolution de la fonction de manager et de son statut.

Méthode de travail

D'un point de vue méthodologique, nous souhaitons que cette étude combine une approche terrain et une approche prospective.

Plus précisément, il s'agirait, en vue d'identifier les aspects positifs et négatifs des différentes formes de management, de réaliser une enquête de terrain (et/ou de rassembler les données de plusieurs enquêtes) auprès d'entreprises ayant changé leur méthode de management ou ayant fait le choix dès leur création d'un management « différent ».

La partie prospective permettrait de mieux anticiper le devenir de ces nouvelles formes de management, mais aussi d'étudier l'évolution de la fonction de manager.

Livrables attendus : Le livrable final prendra la forme d'un rapport de 230 000 signes environ (150 pages environ), comportant deux pages de synthèse en début de document, ainsi qu'une bibliographie complète et précise des sources citées. Le rapport précisera aussi la méthodologie employée.

Calendrier : Délai de livraison du rapport : nous souhaitons une publication courant 2019 (à confirmer avec les auteurs).

Mots clés : management, performance, travail

Projet n° 2 : Les perspectives du compte personnel d'activité

■ Equipe à déterminer

Problématique

Les parcours professionnels sont aujourd'hui beaucoup moins linéaires qu'ils ne l'étaient auparavant : changements de métier, d'employeur, de statut... Pour faciliter ces transitions, un nouvel outil a été mis en place au 1^{er} janvier 2017 : le CPA (Compte personnel d'activité). Comme son nom l'indique, il est rattaché à une personne et non plus à un contrat de travail. Il comprend 3 comptes : personnel de formation, prévention de la pénibilité, engagement citoyen. Cette portabilité des droits était revendiquée depuis de nombreuses années par la CFTC. Elle permet en effet de sécuriser les parcours professionnels et offre davantage d'autonomie aux travailleurs qui peuvent désormais utiliser leurs droits acquis quand ils le souhaitent (entre deux emplois par exemple).

Mais le CPA n'en est qu'à ses débuts. Il est voué à évoluer et à s'étoffer. C'est en tout cas ce que croit et encourage fortement la CFTC qui promeut un CPA ambitieux, rassemblant l'ensemble des droits sociaux : chômage, retraite, couverture santé de base ou complémentaire, formation, aides au logement, prestations familiales. Pour Philippe Louis, il s'agit aussi d'une occasion pour « adapter notre modèle de protection sociale aux réalités actuelles » et reconnaître de nouveaux droits : garantie universelle des loyers, congé parental individualisé et fractionnable.

Méthode de travail

Cette étude se veut avant tout prospective.

Cependant, le CPA étant déjà en place, il conviendra d'établir dans une première partie un état des lieux de la situation actuelle en rappelant les enjeux, les acteurs, les impacts positifs comme les difficultés rencontrées.

Les sources d'information : l'équipe de recherche en donnera une description précise et s'assurera de leur accessibilité.

Le livrable final prendra la forme d'un rapport de 230 000 signes environ (150 pages environ), comportant deux pages de synthèse en début de document, ainsi qu'une bibliographie complète et précise des sources citées. Le rapport précisera aussi la méthodologie employée.

Calendrier : Délai de livraison du rapport : nous souhaitons une publication idéalement courant 2019 (à confirmer avec les auteurs).

Mots clés : sécurisation des parcours, revenu, cpa, protection sociale

Agence d'objectifs CGT

Projet n° 1 : Le Grand Paris : enjeux de démocratie, recompositions du salariat, incidences pour les territoires limitrophes

■ Equipe à déterminer

Problématique

L'Université de Franche-Comté pilote actuellement pour la CGT une recherche sur les enjeux de la métropolisation. Ce travail d'une durée de 18 mois qui associe une dizaine d'équipes de recherche doit s'achever à l'été 2018. Il s'intéresse à cinq métropoles – Bordeaux, Belfort-Montbéliard, Lyon, Marseille et Nantes-Rennes – et implique étroitement les organisations de la CGT, notamment territoriales, concernées.

Ses premiers enseignements soulignent l'importance d'approfondir une dimension non centrale dans le projet initial, celle des recompositions du salariat (en termes de répartition géographique, d'activités, de niveaux de qualification, de richesse/pauvreté...) inhérentes au mouvement de métropolisation. Ce dernier semble en effet nourrir les déséquilibres entre territoires plutôt que de contribuer à leur résorption. Par exemple, les métropoles actuelles semblent concentrer des travailleurs (hautement) qualifiés avec ceux d'une multitude d'activités de service, ces derniers étant plutôt renvoyés « en périphérie », phénomène qui soulève de nombreuses questions, en matière de logement, de maîtrise du foncier, de transports, d'accès aux services publics...

Parmi les objectifs du nouveau projet proposé, citons :

- une meilleure appropriation des enjeux de métropolisation et leur conjugaison avec ceux du travail. La construction métropolitaine se réalise en effet dans l'opacité la plus totale, et ignore superbement les enjeux du travail ;
- le repérage des espaces, des lieux décisionnels stratégiques. Ceux-ci sont très difficiles à identifier. Cette identification constitue pourtant un préalable indispensable à une meilleure prise en compte par les salariés et leurs représentants des enjeux de métropolisation ;
- contribuer à la réflexion sur la représentativité et la structuration syndicales. Les évolutions en cours interrogent les formes d'organisation que se sont données les syndicats, notamment la CGT ;
- la construction de projets alternatifs. Les congrès départementaux, d'union locale peuvent être des moments privilégiés pour construire des ambitions syndicales en métropole.

Cette nouvelle étude serait coordonnée par le pôle Territoires de la Confédération et se concentrerait sur le Grand Paris, métropole en construction dont les « contours » ne sont à ce jour pas arrêtés.

Seraient associés deux régions CGT – l'Île-de-France et la Normandie, région limitrophe – et deux secteurs d'activité – les transports et la santé.

Mots clés : métropole, région, territoire, relations professionnelles

Projet n°2 : Industrie et services : quelle articulation pour un système productif répondant aux besoins sociaux ?

■ Equipe à déterminer

Problématique

La CGT et ses organisations travaillent régulièrement les questions industrielles et de service public. Ces travaux ont donné lieu à de nombreuses initiatives² et ont par exemple contribué à mieux faire connaître le concept de « filières industrielles », à clarifier les conditions d'un développement simultané de l'industrie et des services publics...

Un approfondissement de ces travaux paraît nécessaire, mais en les situant dans un cadre plus large, notamment celui du « système productif ». Par exemple, la diffusion des nouvelles technologies interroge non seulement l'organisation des processus productifs, mais aussi et surtout le concept-même de richesses, et soulève ainsi la question de la finalité de l'activité économique.

Il s'agirait donc de contribuer à la réponse à trois questions intimement liées : que produire ? Dans quelles conditions ? Quelle répartition des richesses ainsi créées ? Une approche sectorielle est insuffisante pour répondre à ces questions, d'où l'intérêt de les poser en termes de « système productif ».

Certes, la production matérielle, particulièrement industrielle, demeure un enjeu essentiel – les gains de productivité se réalisent dans l'industrie et sont ensuite diffusés dans le reste de l'économie – mais elle dépend de plus en plus d'éléments immatériels (formation, recherches fondamentale et appliquée, etc.), éléments pris en compte par le concept global de « services », plus vaste que celui de « service public ».

Porter le questionnement en termes de système productif permet aussi de poser la question de la cohérence d'ensemble des activités, notamment en ce qui concerne les choix stratégiques et de long terme. En effet, si le développement de filières est essentiel à la reconquête industrielle, rien ne garantit qu'il permette d'établir un système productif robuste et cohérent : des « filières championnes, dynamiques » pourraient se développer aux dépens d'activités considérées comme « dépassées ». Nous irions alors vers une « société à deux vitesses » - les « créateurs » et les « riens », pour reprendre la formulation d'E. Macron. Un tel schéma est loin de correspondre à un développement équilibré des territoires, pièce maîtresse du « développement humain durable » revendiqué par la CGT.

En filigrane de ces questionnements figure celui de la place du travail dans les processus productifs et des conditions de sa valorisation, car qu'il s'agisse d'éléments matériels ou immatériels, le travail humain demeure la seule source de création des richesses nouvelles, de la valeur ajoutée.

Mots clés : système productif, travail

² Elaboration de deux livrets destinés à l'usage des militants l'un sur l'industrie, l'autre sur les services publics et l'organisation des Assises CGT de l'industrie en février 2017.

Projet n°3 : Suivi des ordonnances Macron dans le secteur des transports

■ Equipe à déterminer

Problématique

Les ordonnances Macron vont profondément transformer les institutions représentatives du personnel, d'un point de vue quantitatif et qualitatif (réduction très lourde du nombre d'élu.e.s et d'heures de délégation).

La recherche proposée vise à suivre quelques entreprises du secteur des transports pour mesurer les effets de la mise en place des ordonnances. Initialement proposée à partir de grandes entreprises du secteur public, elle pourrait aussi suivre des entreprises de taille plus réduite et du secteur privé (transports urbains).

L'objectif serait, au-delà de ce que disent les textes juridiques, de mesurer précisément quels vont être les effets des ordonnances Macron et d'identifier l'évolution des marges de manœuvre pour les représentants du personnel.

Cette proposition fait suite à la journée d'étude réalisée par le Comité d'Entreprise de la RATP qui a révélé l'ampleur du choc après application des ordonnances.

L'IRES pourrait être intéressé par cette recherche.

La Fédération CGT des Transports a mis en place une formation de ses militants et un plan d'action pour suivre les conséquences des ordonnances Macron sur les instances représentatives du personnel (IRP). L'un de ses membres serait donc le référent de cette recherche.

Mots clés : IRP

Agence d'objectifs CGT-FO

Projet n°1 : Logement social ;

■ Equipe à déterminer

Problématique

L'objet central de l'étude porte sur le logement social en France, entendu non comme une catégorie particulière de logements mais comme le processus de socialisation de la question du logement. Ce processus fait également référence à une conquête sociale du mouvement ouvrier légitimée par la volonté d'améliorer ses conditions de vie et a contribué à faire reconnaître le droit au logement comme un droit fondamental. Celui-ci intègre aujourd'hui la question de l'habitat.

Dans le cadre de la politique du logement, l'étude s'intéressera à l'articulation entre notre modèle social, structuré autour des principes juridiques d'égalité et de solidarité, et le modèle économique du logement social, en particulier son système de financement. Sa mission est d'organiser et de redistribuer les ressources en application de ces mêmes principes juridiques ainsi qu'au titre de la garantie du droit au logement dont l'État est porteur.

Ainsi, l'étude s'intéressera aux modalités d'intervention de l'État, de la régulation à la programmation de la production du secteur, dans le cadre de l'évolution actuelle de la politique du logement et des principes de l'action publique.

Méthode de travail

L'étude se concentrera sur l'analyse des textes juridiques et des enquêtes statistiques pour dresser un état des lieux de l'évolution des politiques adoptées.

Elle s'appuiera sur la réalisation d'entretiens auprès des acteurs du logement social, au niveau national, régional et local, et plus particulièrement auprès des représentants de l'Organisation FORCE OUVRIERE au niveau départemental, fédéral et national, notamment de leurs représentants dans les instances qui gèrent les ressources dédiées au logement social. Les représentants syndicaux dans les entreprises seront également sollicités pour mieux connaître la diversité des besoins des salariés en matière de logement dans le cadre de la négociation collective, alors qu'ils sont confrontés à un contexte de déstabilisation du droit du travail, de stagnation salariale et d'exigence de flexibilité.

Résultats attendus

L'étude devrait aboutir au constat d'une transformation radicale de l'action publique impactant négativement le système de financement du logement social élaboré au cours des dernières décennies, en écho à un désengagement financier de l'État désormais assumé, susceptible de constituer la menace d'une ouverture du secteur à la financiarisation et à la concurrence du privé.

À un autre niveau, la déstabilisation financière du modèle du logement social devrait mettre en lumière son alignement progressif sur un modèle de logement social spécialisé, plus conforme à l'approche de la Commission européenne et au droit de la concurrence européen qui tourne résolument le dos à notre histoire sociale et au principe de mixité sociale.

La nouvelle orientation de l'action publique contiendrait également la remise en cause du statut protecteur de locataire de logement social alors qu'il est constitutif de la dimension sociale de la politique du logement. Cette remise en cause irait de pair avec un retrait de l'État dans sa fonction régulatrice (se traduisant par la maîtrise des coûts et des prix) qui non seulement déstabiliserait le modèle économique du logement social mais également l'ensemble du secteur économique.

Dès lors, l'étude démontrerait comment l'articulation du modèle économique et du système de financement du logement social avec notre modèle social (et plus concrètement les transferts sociaux rattachés à l'emploi) participe de la garantie qui incombe à l'État d'offrir un logement économiquement accessible et de qualité dans un environnement préservé pour tous.

L'étude devrait ainsi permettre de corrélérer la nouvelle orientation de l'action publique avec le démantèlement de notre modèle social qui se traduirait par l'affirmation d'une idéologie de l'assistance, en lieu et place des principes de mutualisation, d'égalité et de solidarité qui président à l'organisation des ressources et à la redistribution.

Aussi, l'étude devrait aboutir à la revendication de la réhabilitation de l'État Providence et d'une politique sociale du logement non ségrégationniste soutenue par l'exigence d'une régulation efficiente du secteur de la production et par l'éradication de la spéculation. L'action publique devrait être en mesure de permettre l'accès à la qualité du logement et de l'environnement à tout demandeur tout en se donnant les moyens de maîtriser la valeur.

Mots clés : revenus, logement

Projet n°2 : Intelligence artificielle – robotisation

■ Equipe à déterminer

Problématique

Dans la continuité du projet d'AO 2016-1 sur les « *impacts de la digitalisation sur le travail et les relations sociales* » qui portait sur les enjeux de la digitalisation dans le travail, la confédération va approfondir sa réflexion sur les conséquences spécifiques du développement de l'Intelligence Artificielle pour la structure des emplois et les lieux de travail. Les estimations des pertes d'emplois sont variables entre des niveaux parfois alarmants et des résultats plus nuancés selon les études. Le développement de l'IA donne une autre dimension aux risques de destructions d'emplois puisque cela touchera également les métiers de services, de créativités et de réflexions. Une attention particulière devrait notamment être consacrée aux métiers peu ou pas qualifiés. Si les nouvelles technologies peuvent apporter des avantages en matière de conditions de travail, les travailleurs et leurs syndicats ont conscience des effets négatifs potentiels sur l'emploi, pour lesquels des actions et des règles sont nécessaires. Les effets de l'IA sur les qualifications et emplois seront estimés dans cette AO 2018, avec deux rapports permettant de poser un diagnostic (pas nécessairement partagé) : celui de France Stratégie (Janvier 2018) et celui du député Cédric Villani (février 2018).

Mots clés : numérique, travail

Projet n°3 : Service public : valorisation de l'action des agents publics (3 fonctions publiques)

■ **Equipe à déterminer**

Problématique

Dans la perspective des élections fonction publique qui se tiendront le 6 décembre 2018, qui permettront aux agents d'élire leurs représentants dans les instances paritaires, la confédération FO souhaite consacrer une étude à la valorisation des agents (des trois versants de la fonction publique) qui dans le cadre de leurs missions travaillent chaque jour à rendre un service public de qualité. Entre les réformes incessantes qui visent à réduire le périmètre et les moyens du service public, les clichés tenaces et les discussions sans fin sur le nombre et le coût des agents publics, l'image des fonctionnaires reste souvent caricaturée. La valorisation des agents répond à plusieurs enjeux : donner confiance aux personnels, faire connaître et reconnaître leurs compétences, démontrer la plus-value de leurs actions quotidiennes pour tous les usagers mais aussi en termes de compétitivité économique, incarner l'institution et montrer la qualité du service public.

Mots clés : revenus, fonction publique

Projet n°4 : International : bilan de la négociation collective sur les salaires

■ **Equipe à déterminer**

Problématique

L'ordonnance relative au renforcement de la négociation collective poursuit le chantier entamé par la loi « travail » pour notamment renvoyer la négociation collective au niveau de l'entreprise, tant au détriment des branches que du cadre national interprofessionnel. Comme en France, portés par les réformes structurelles promues au niveau européen, de nombreux pays se sont engagés dans un processus identique de décentralisation de la négociation collective, au détriment du niveau central et donc de l'égalité de droit. Les conséquences potentielles sont un affaiblissement du pouvoir de négociation des travailleurs, en particulier en termes de salaires qui s'accompagne dans certains pays d'un affaiblissement de la couverture collective. Dix ans après la crise de 2008, cette étude se propose de réaliser un bilan des réformes de la négociation collective avec quelques exemples européens et de leurs impacts concrets sur les salaires.

Mots clés : relations professionnelles, négociation collective

Agence d'objectifs Unsa-Education

Projet n°1 : Comment transmettre la culture

■ **Béatrice Laurent (ESPé de Besançon) et Denis Adam, (Paris 13)**

Problématique

Depuis près de 60 ans, le mot d'ordre des institutions culturelles est la démocratisation de la culture. Il s'est donc agi de mettre en contact les œuvres et les « publics » en rapprochant les unes des autres. La notion de médiation culturelle a été mobilisée dans ce sens du rapprochement, tout en conservant l'ambition d'un choc esthétique transformateur, tel que l'ambitionnait Malraux.

Les études -et tout particulièrement celle du département études et prospectives du Ministère de la Culture conduite par Olivier Donnat, montrent toutes les limites de ces démarches qui peinent à intégrer les publics les plus éloignés de la culture dominante et tendent à creuser l'écart entre ceux qui fréquentent, davantage, les structures culturelles et profitent de la diversité des offres, et ceux qui en restent à distance.

En marge, en réaction, en complément de cette approche institutionnelle descendante, les acteurs culturels interrogent de plus en plus la manière de mobiliser le champ culturel pour construire du « vivre ensemble », fabriquer du lien social et, au-delà, dans un souci de culture partagée, créer les conditions d'une citoyenneté active. On identifie généralement cette démarche à celle de l'éducation populaire en la qualifiant de démocratie culturelle.

Si les deux approches peuvent apparaître opposées, l'observatoire des politiques culturelles de Grenoble milite pour qu'elles s'articulent de manière complémentaire et invite les professionnels de la culture à conduire des politiques, particulièrement sur les territoires, qui lient les deux dimensions.

L'étude visera donc à interroger l'idée même d'une possible transmission de la culture confrontée à celle d'une permanente réinvention d'une culture en évolution constante.

Entre conservation d'un patrimoine et créolisation culturelle, comment construire des politiques culturelles ? Quelle formation, quelle place et quels modes d'intervention pour les professionnels ? Quels enjeux pour les territoires alors que la culture peut être à la fois source de liens et vecteur identitaire ?

Nous interrogerons également dans cette approche la place de l'éducation artistique et culturelle. Renforcée dans « la loi de Refondation de l'École de la République » par la création d'un parcours pour tous les élèves de l'école maternelle à la terminale, seul domaine du ministère de la Culture dont le budget est en augmentation, réaffirmée comme une priorité par le Président de la République et son ministre de l'Éducation nationale, comment peut-elle contribuer à résoudre la crise culturelle actuelle ? Si oui, par quels leviers ? Comment les professionnels de l'Éducation et ceux de la Culture peuvent agir ensemble pour proposer des démarches cohérentes et donnant du sens ?

À partir d'analyses de situations de terrain, l'étude mettra en évidence les différentes approches des politiques culturelles, leurs enjeux, leurs résultats et les interrogations dont elles sont porteuses.

Durée 18 mois de mars 2018 à août 2019.

Mots clés : culture, éducation

Projets n°2 : Quelle nouvelle places et nouvelles responsabilités de territoires : l'exemple de l'éducation

■ **Nathalie Roucous et Denis Adam, Laboratoire EXPERICE (Paris 13)**

Problématique

Les territoires prennent une place accrue dans l'organisation administrative de la France. Au-delà des étapes de décentralisation et de déconcentration, ils jouent de plus en plus un rôle essentiel dans les prises de décisions et leurs responsabilités sont accrues.

Depuis les années 1980 se joue ainsi la difficile partition du passage d'un état centralisé et jacobin à la diversification des approches territoriales.

La construction de l'assemblée territoriale unique Corse en est le dernier événement d'actualité. Il n'est pas seulement un cas atypique. Il interroge la capacité de l'État à être un tout en prenant en compte les spécificités régionales.

Si depuis longtemps certains domaines ont cherché à s'ouvrir à la décentralisation (comme la culture, l'agriculture ou l'environnement), la démarche est plus difficile pour les missions régaliennes tout comme pour le champ éducatif.

En effet, longtemps la France a vécu son système éducatif comme national, centralisé et descendant. Depuis quelques années seulement, la différenciation territoriale s'impose, faisant même dire à certains observateurs qu'il n'y a plus un ministre de l'Éducation nationale mais autant que de recteurs.

Le véritable changement est moins dans cet essai de déconcentration que dans le pouvoir, de plus en plus revendiqué par les collectivités territoriales, d'avoir un rôle accru en matière d'Éducation.

« Qui paie décide » dit le dicton. Si les lois de décentralisation font obligation aux collectivités de construire et d'entretenir les bâtiments scolaires, il s'est vite imposé l'idée que leur choix d'équipement avait ou pouvait avoir des répercussions sur les aspects éducatifs et pédagogiques.

Les débats et les choix autour des rythmes scolaires et des activités périscolaires ont mis en évidence la responsabilité éducative des communes, communautés de communes ou d'agglomérations.

Les revendications fortes des Régions de France à piloter la carte de la formation et de l'enseignement professionnels, montrent le développement de cette même prise de conscience.

La mise en place d'un « recteur régional » unique dans les académies de Caen et Rouen face au Conseil régional de Normandie est une des réponses travaillées par le gouvernement actuel.

À travers les analyses des évolutions des territoires et des responsabilités dans le domaine de l'Éducation, la recherche tentera de mettre en évidence le redécoupage d'une nouvelle carte des responsabilités politiques et des organisations administratives, telle qu'elle est en train de se dessiner actuellement.

Des monographies de territoires (Région Normandie, Corse, 1 département francilien, un DOM ?) permettront d'interroger au travers des actions éducatives scolaires et hors scolaires, les notions de territorialisation éducative, de territoires éducatifs.

Les territoires prennent une place accrue dans l'organisation administrative de la France. Au-delà des étapes de décentralisation et de déconcentration, ils jouent de plus en plus un rôle essentiel dans les prises de décisions et leurs responsabilités sont accrues. Longtemps la France a vécu son système éducatif comme national, centralisé et descendant. Qu'en est-il aujourd'hui alors que la proximité s'impose partout ? Rythmes scolaires, cartes régionales des formations, choix des outils numériques, mise en place d'un « recteur régional » ... sont autant de dossiers qui montrent la nouvelle importance d'une territorialisation éducative. À partir de monographie de territoires (Région Normandie, Corse, 1 département francilien, un DOM ?) l'idée est de mettre en évidence les nouvelles implications des collectivités territoriales dans le développement des actions éducatives scolaires et hors scolaires. Durée 18 mois : de septembre 2018 à mars 2020 13 décembre 2017

Mots clés : territoire, éducation