



Rapport d'activité

Bilan **de l'Agence d'objectifs** *avril 2017 – avril 2018*

- Document approuvé lors de l'Assemblée générale du 21 juin 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](https://twitter.com/IresFr) • LinkedIn [ires-France](https://www.linkedin.com/company/ires-france) • Facebook

Sommaire

CFDT	6
L'ÉVOLUTION DU RÔLE DE LA NÉGOCIATION DE BRANCHE EN EUROPE	7
TRAJECTOIRES ET INSERTIONS DES PERSONNES TRÈS ÉLOIGNÉES DE L'EMPLOI	8
TRAVAILLER AVEC UNE MALADIE CHRONIQUE ÉVOLUTIVE. QUEL(S) RÔLE(S) DES PARTENAIRES SOCIAUX?	9
CFE-CGC	11
PLATEFORMES NUMÉRIQUES, CONCEPTION OUVERTE ET EMPLOI	12
CGT	14
LE COUT DU CAPITAL : ENTRE PERTES ET DÉTOURNEMENTS DE RICHESSES. MIEUX SAISIR LE CAPITAL POUR EN MESURER LE COUT POUR LA SOCIÉTÉ	15
LE TERRITOIRE, ENJEU DE LA DÉMARCHÉ CGT. ENTRE PROSPECTIVE ET APPROPRIATION. REPENSER LES CONFIGURATIONS REVENDICATIVES À L'AUNE DE LA QUESTION TERRITORIALE	16
TRAVAILLER À BORD DE LA MARINE MARCHANDE. ÉTUDE SOCIOLOGIQUE DES RISQUES ET DES VIOLENCES PHYSIQUES, PSYCHOLOGIQUES OU À CARACTÈRE SEXUEL	17
JEUNES ET MOUVEMENT SYNDICAL : TRAJECTOIRES D'ENGAGEMENTS ET STRATÉGIES ORGANISATIONNELLES	18
CGT-FO	20
LA TURQUIE ET L'UNION EUROPÉENNE : DES RELATIONS CONTRARIÉES	21
LE RECRUTEMENT EN QUESTION	22
LA CHINE ET LES TERRES RARES : UN ENJEU (GEO) POLITIQUE, SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL	23
UNSA-ÉDUCATION	26
LES JEUNES « INVISIBLES » NI EN ÉDUCATION, NI EN FORMATION, NI EN EMPLOI ET NI EN ACCOMPAGNEMENT, EN FRANCE ET EN EUROPE	27
ÉCARTS DE RETRAITE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES DANS LE PRIVÉ ET LE PUBLIC	28
LES PACTES SOCIAUX EN EUROPE : DECLIN OU PERMANENCE ?	30
ÉTUDES DE L'AGENCE D'OBJECTIFS DÉPOSÉES (AVRIL 2017 - AVRIL 2018)	32
ANNEXE : ÉTUDES DE L'AGENCE D'OBJECTIFS EN COURS	34

Introduction

Ce rapport d'activité présente les études d'Agence d'objectifs déposées entre avril 2017 et avril 2018¹.

Au 30 mars 2018, 14 études ont été rendues depuis le dernier compte-rendu d'activité.

A cette date, il reste 62 études en cours. Les études sont regroupées selon quatre axes de travail comme pour le programme de travail présenté en avril 2018 à l'Assemblée générale, indépendamment de l'organisation syndicale considérée. S'ajoute un axe « autres ».

Relations professionnelles (4)

- L'évolution du rôle de la négociation de branche en Europe (CFDT)
- Le territoire, enjeu de la démarche CGT. Entre prospective et appropriation (CGT)
- Jeunes et mouvement syndical : trajectoires d'engagements et stratégies organisationnelles (CGT)
- Les pactes sociaux en Europe (UNSA-Education)

Travail (2)

- Travailler avec une maladie chronique évolutive (CFDT)
- Travailler à bord de la marine marchande. Etude sociologique des risques et des violences physiques, psychologiques ou à caractère sexuel (CGT)

Revenus (2)

- Le coût du capital : entre pertes et détournements de richesses (CGT)
- D'une génération à l'autre : Ecart de retraite entre les hommes et les femmes, dans le privé et le public (UNSA-Education)

¹ Rappelons que l'Ires soutient l'effort de la recherche propre à chaque organisation syndicale en finançant des programmes établis par chacune d'elle et adoptés à l'Assemblée générale. Les résultats de ces travaux, regroupés sous l'appellation « Agence d'objectifs », menés sous leur responsabilité sont mis à 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 internet de l'Ires.

Emploi-formation (4)

- Trajectoires et insertions de personnes très éloignées de l'emploi (CFDT)
- Plateformes numériques, conceptions ouvertes et emploi (CFE-CGC)
- Le recrutement en question (CGT-FO)
- Les jeunes invisibles (UNSA-Education)

Autres (2)

- La Turquie et l'Union Européenne : Des relations contrariées (CGT-FO)
- La Chine et les terres rares : Un enjeu (géo) politique, social et environnemental (CGT-FO)

CFDT

L'évolution du rôle de la négociation de branche en Europe

Catherine SPIESER, LISE - CNRS/CNAM, CEET

Dans un contexte de remise en cause généralisée des régulations centralisées au profit d'une décentralisation croissante des négociations collectives, l'étude interroge l'évolution du rôle des négociations de branche dans les pays de l'UE (hors France). L'objectif est de saisir dans quelle mesure et dans quelles conditions les acteurs des branches continuent d'intervenir dans la détermination des conditions d'emploi, de travail et de protection sociale des salariés, face à l'injonction et à la flexibilité. Trois questions ont guidé la recherche. Quelles sont les spécificités des systèmes d'acteurs sectoriels caractérisés par un dynamisme de négociation et des accords réguliers ? En quoi les branches contribuent-elles aujourd'hui à la régulation de la relation salariale, y compris en temps de crise ? Comment l'articulation entre la régulation de branche d'une part et la loi et les accords d'entreprise d'autre part évolue-t-elle ?

L'étude aborde les négociations collectives dans une perspective comparative et multi-niveaux au prisme de leurs fonctions, contenus et résultats pour saisir les variations d'une branche à l'autre, d'un pays à l'autre et l'évolution au fil des années récentes dans différents contextes nationaux et sectoriels. Elle conduit une analyse à deux niveaux : (1) une analyse comparée au moyen d'indicateurs établis, visant à dégager les grandes lignes de contrastes entre, et les tendances partagées par les systèmes de relations professionnelles des pays européens ; (2) une analyse approfondie de deux « cas-pays », l'Allemagne et l'Italie - représentatifs de systèmes de relations professionnelles où les négociations collectives occupent une place prédominante dans la régulation du travail, des conditions de travail et de l'emploi - et au sein de ceux-ci, d'une sélection de branches choisies pour les développements contrastés qu'elles donnent à voir (métallurgie, chimie, banque, distribution/commerce).

La recherche mobilise, outre une revue des travaux pertinents, un ensemble de sources originales : un corpus de documents (accords et conventions, prises de position syndicales et patronales, dépêches et articles de presse, documents analytiques) et des entretiens semi-directifs menés avec des acteurs des négociations de branche entre février et juin 2016. L'analyse s'appuie sur des sources en français, en anglais, en italien et en allemand.

Mots clés : négociation, branche, décentralisation, comparaison internationale, travail, relations du travail, Europe

Trajectoires et insertions des personnes très éloignées de l'emploi

Julie COURONEE, Léa LIMA, Frédéric Rey (coordinateur), Barbara RIST, Nicolas ROUX, Lise-CNRS, CNAM, CEET

La dégradation des conditions d'emploi depuis 2008 a touché les populations qui étaient déjà les plus fragiles sur le marché de l'emploi : les jeunes, les personnes peu diplômées, précaires ou en sous-emploi ont payé un lourd tribut à la « crise ». En 2014, le Conseil d'orientation de l'emploi considère qu'environ 2,2 millions de personnes en France seraient « durablement éloignées de l'emploi ». Depuis 2008, le nombre de demandeurs d'emploi de longue durée a doublé et un million de personnes supplémentaires sont devenues « pauvres » de 2004 à 2014 (50% et moins du revenu médian). Dans ce contexte particulièrement défavorable aux populations les plus fragiles, les systèmes collectifs de protection et de redistribution continuent de fonctionner. Cependant, en quelques décennies la société s'est profondément individualisée et a transféré de plus en plus de responsabilités aux personnes, qu'il s'agisse de leur emploi, de leur « employabilité » (formation, mobilité, santé). Dans ce contexte, on note une montée en puissance de l'*accompagnement* comme politique publique, défi collectif et pratique de l'intervention sociale.

L'étude TiPEE (Trajectoires et insertion des personnes éloignées de l'emploi) porte sur les représentations et les pratiques de l'accompagnement des personnes éloignées de l'emploi. Elle met en lumière les difficultés vécues lors des situations d'accompagnement, mais également les réussites et les solutions imaginées sur le terrain pour les surmonter.

L'un des points communs aux cinq terrains d'enquête est la perpétuelle interrogation dans laquelle se trouvent les acteurs. La réflexivité est constitutive d'une pratique mise au défi de ses « publics ». Il y a une nécessité pour ces dispositifs de s'inscrire dans une dynamique expérimentale. L'étude interroge également la notion d'éloignement à l'emploi, qui est à la fois relative, individuelle et collective. Un autre enseignement transversal tient à la diversité des formes d'accompagnement. S'entremêlent, dans la relation d'accompagnement, des types de relations de service, interpersonnelles et parfois de travail. Ces trois types relations se combinent, coexistent et constituent des relations

d'accompagnements à chaque fois différentes. Le temps et la durée, les pratiques innovantes et la réflexivité permanente sont alors les conditions nécessaires à la recherche des solutions d'accompagnement.

L'étude repose sur une enquête de terrain associant des observations et le recueil des témoignages de 85 personnes accompagnées et accompagnantes, représentant plus de 150 heures d'entretiens. Cinq monographies constituent le cœur de l'étude : un chantier d'insertion expérimental et post-urgence (Bric-à-Brac), le service public de l'emploi (Pôle Emploi), une association de bénévoles (SNC), un chantier d'insertion par le numérique (Web), et une entreprise solidaire (Travail et Solidarité). Cinq organisations nationales ont également été rencontrées pour un échange sur leurs politiques à destination des personnes éloignées de l'emploi : Coorace, la Croix Rouge Française, Emmaüs France, le Secours Populaire Français et SNC.

Mots clés : emploi, insertion professionnelle, précarité, accompagnement, SPE

Travailler avec une maladie chronique évolutive. Quel(s) rôle(s) des partenaires sociaux ?

Agathe DODIN, Olivier LIAROUTZOS (coordinateur), ANACT (EDOM)

En France, le champ de l'action publique en matière d'insertion professionnelle des personnes handicapées s'est progressivement élargi jusqu'à inclure la question du maintien dans l'emploi de personnes souffrant de maladies chroniques évolutives. Depuis la loi du 11 février 2005 les maladies chroniques sont désormais reconnues comme un handicap. Le plan national contre le cancer, le plan Diabète, l'OMS, l'Union Européenne intègrent cet enjeu. Mais globalement, les politiques publiques restent axées sur la question de l'accès à l'emploi. Or, c'est un enjeu majeur en entreprise car les maladies chroniques évolutives au travail concernent 15% de la population active et le taux d'activité professionnelle des personnes souffrant de ces maladies est estimé à 35%. L'étude explore les voies du maintien dans l'emploi des personnes travaillant avec une maladie chronique.

Elle vise à mieux cerner les conditions propres à faire émerger une approche transversale des questions de santé au travail en éclairant le rôle que peut jouer le dialogue social et

l'investissement d'équipes syndicales. Il est habituel d'opter pour une approche individuelle du maintien en emploi or, il importe de changer de perspective et de promouvoir une approche globale mobilisant tous les acteurs de l'entreprise. Même si la préoccupation du maintien en emploi est partagée par l'ensemble des acteurs, ceux-ci s'interrogent souvent sur la teneur de leur rôle et sur les limites de leur action. Des pratiques innovantes témoignent pourtant de la capacité des partenaires sociaux à mettre en place des dispositifs concrets de maintien dans l'emploi. Des représentants syndicaux ou du personnel peuvent être à l'initiative de la création d'une commission de reclassement. Le dialogue social peut permettre des changements organisationnels bénéficiant tant aux travailleurs touchés par une maladie chronique qu'à l'ensemble de leurs collègues. Aujourd'hui se pose donc la question de l'extension de ces pratiques aussi bien dans le secteur privé que public.

L'enquête de type qualitatif abordée sous l'angle du droit social, entre avril 2016 et mai 2017, interroge la subjectivité des acteurs et vise à couvrir une pluralité de situations, afin de recueillir des données contrastées. Au total, vingt-huit entretiens ont été réalisés auprès de travailleurs touchés par une maladie chronique évolutive, d'encadrants, et de représentants syndicaux et du personnel, interrogés sur la manière dont ils se saisissent de ces problématiques, ainsi que la représentation qu'ils ont de leur rôle et de leur positionnement. Une analyse de la littérature législative et conventionnelle complémentaire vise à indiquer les ressources en droit social dont peuvent se saisir les partenaires sociaux.

Mots clés : emploi, insertion, handicap, travail, santé, organisation du travail, syndicat, négociation collective

CFE-CGC

Plateformes numériques, conception ouverte et emploi

Claude PARAPONARIS, Aix Marseille Université, CNRS, LEST UMR 7317

Ce rapport présente une étude détaillée des facteurs de développement des technologies numériques au sein des activités de conception de l'industrie française. Si la révolution numérique fait l'objet d'une attention sérieuse en France depuis peu, on doit remarquer que l'intérêt se porte en priorité sur les menaces pour l'emploi des qualifications peu élevées. Par contre très peu d'études et encore moins de préconisations sont dirigées vers le cœur de l'industrie à savoir sa capacité à créer de la nouveauté et à innover.

Pour prendre en charge cette question stratégique, ce rapport dresse un état des lieux des écosystèmes d'innovation afin d'apprécier la dynamique intrinsèque des activités professionnelles et des métiers de conception industrielle. Un constat de convergence entre différents mouvements tend à s'imposer. D'un côté, l'industrie s'est dotée de puissants moyens d'intégration de ses différentes activités. Ces moyens accordent une place centrale à la régulation par l'information. De l'autre côté, sur les marchés de consommation, des moyens encore plus puissants (Big Data) se sont structurés afin d'influencer fortement la forme et le contenu de l'offre industrielle. Ces deux grands mouvements ont en commun la suprématie des données. Les choix statistiquement majoritaires font autorité.

Cette convergence fait problème puisque la place des connaissances et des métiers est minorée dans la dynamique industrielle. La créativité semble réservée à une portion réduite du processus de conception, ce qui peut faire craindre un affaiblissement des capacités d'innovation à l'échelle du système industriel. Dans cette régulation cybernétique de l'industrie, les plateformes occupent une place centrale. Elles prennent une forme davantage numérique que physique. Il s'agit d'ensembles numériques de type PLM (Product Lifecycle Management dont le but est d'intégrer les différentes bases documentaires d'une entreprise afin de décider rapidement) accompagnés d'outils de gestion de projet ou lean management dont le but est l'économie des ressources mobilisées pour réaliser une activité. Certes ces plateformes ne servent pas de la conception sur-mesure à des entreprises qui disposeraient de moyens réduits. Mais elles organisent des écosystèmes qui posent problème. Présentés comme ouverts et orientés en

priorité vers l'innovation, ils sont en réalité de puissants verrous pour l'information des partenaires. En fonction de leur position dans l'écosystème, chaque partenaire dispose de droits d'accès limités aux données gérées par les PLM. Ainsi l'innovation n'est pas vraiment collaborative.

En termes de dynamique professionnelle, l'emploi des ingénieurs va continuer à croître dans les prochaines années, mais on ne peut pas se prononcer pour le moyen et long terme. A court terme, les profils qualitatifs de compétence des ingénieurs sont assez clairs. L'idée commune de l'ingénieur de conception ressort complètement bouleversée par les évolutions des vingt dernières années. Des spécialisations sont fortement inscrites désormais dans l'univers de la conception. L'ingénieur-méthodes, l'ingénieur-métier et l'ingénieur-projet se partagent l'activité avec une nouvelle frontière entre pilotage administratif et économique de la conception et réalisation des lots ou modules de conception. Dans ce contexte, les technologies numériques vont continuer à se développer. Elles vont intégrer de manière croissante les sphères de la production et de la distribution, elles permettront une régulation cybernétique massive et ultra-rapide à la manière de la hiérarchie économico-administrative qui régit actuellement les systèmes de conception. Il faut alerter sur les risques d'affaiblissement de la créativité pour les ingénieurs. Ce qui pourrait rapidement se traduire par une perte de maîtrise technologique pour les entreprises installées et de facto une perte de capacité stratégique majeure. En contrepoint sont suggérés quelques axes de réflexion pour soutenir les métiers, socle de la maîtrise industrielle des activités, et encourager la créativité au sein des organisations. Ces recommandations gagneraient à être consolidées avec l'appui d'associations professionnelles qui œuvrent dans cette direction, par exemple le Club de Gestion des Connaissances (www.club-gc.asso.fr). Afin d'approfondir les risques et les opportunités à l'échelle internationale d'autres études seraient nécessaires. En particulier, le scénario de la monopolisation des conceptions par quelques plateformes d'envergure mondiale paraît constituer un sujet très sérieux. En mobilisant l'argument statistique, ces plateformes (essentiellement les GAFAs) sont en train d'imposer une attitude économique qui nie la véritable créativité et qui ira forcément de la sorte contester la légitimité des professions.

Mots clés : emploi, qualification, innovation, numérique, industrie, technologie nouvelle

CGT

Le coût du capital : entre pertes et détournements de richesses. Mieux saisir le capital pour en mesurer le coût pour la société

Florian BOTTE, Laurent CORDONNIER, Thomas DALLERY, Vincent DUWICQUET, Jordan MELMIÈS, Franck VAN DE VELDE CLERSÉ – UMR 8019, Université de Lille 1 Sciences et technologies, RRS-CGT

Dans ce rapport, les chercheurs du Clersé, membres de l'Université Lille 1 et de l'université du Littoral-Côte d'Opale, poursuivent trois directions complémentaires qui visent à mieux saisir le coût du capital, de manière à mettre au jour les pertes de richesse qu'il engendre.

D'abord, ils proposent d'affiner leur indicateur de coût du capital, développé dans le cadre d'une précédente recherche. En effet, en plus des intérêts et dividendes élevés dont les entreprises doivent s'acquitter, les rachats d'actions et l'accumulation d'actifs financiers alourdissent le coût du capital et éloignent les entreprises de leur rôle traditionnel en matière d'investissement productif. Ce dernier reste trop largement atone malgré les exonérations de cotisations sociales et autres crédits d'impôts successifs accordés par les différents gouvernements pour tenter de le ranimer.

Ensuite, pour tenter de saisir la mesure des pertes de richesse que la financiarisation occasionne, l'étude mobilise deux méthodes complémentaires de projection dans un monde définanciarisé. La première suggère, à l'aide d'un scénario assis sur les données de la Comptabilité nationale, que la suppression des dividendes à partir de 2010, si les profits ainsi libérés s'étaient transformés intégralement en investissement, aurait permis de générer cinq millions d'emplois en cinq ans. La seconde méthode mesure l'impact d'une définanciarisation dans un modèle macroéconomique. Cette modélisation montre que certes les dividendes ne sont pas seuls en cause dans la persistance du chômage, mais qu'une politique volontariste sur l'emploi nécessite également de s'attaquer aux structures mêmes du capitalisme financier, que ce soit en modifiant la gouvernance des entreprises (décisions sur l'utilisation des profits) et/ou la politique économique des États (adoption d'une politique de relance).

Enfin, l'étude analyse la rente foncière et ses effets sur les entreprises. L'envol des prix immobiliers constitue aussi un frein potentiel à l'investissement (demande globale amoindrie, renchérissement du coût de la croissance...). Rente foncière et rente financière

peuvent donc se renforcer l'une l'autre, pour freiner les entreprises dans leur développement.

Face à ces défis, de nombreuses pistes de réforme peuvent être évoquées, certaines agissant sur le coût du capital, d'autres sur la gouvernance des entreprises, d'autres enfin sur le fonctionnement du marché immobilier. Toutes cherchent à desserrer les freins qui ralentissent l'investissement pour renouer avec le plein-emploi.

Mots clés : Coût du capital, revenus, emploi, investissement, gouvernance des entreprises, financiarisation, étude d'impact, coût salarial, compétitivité, situation économique

Le territoire, enjeu de la démarche CGT. Entre prospective et appropriation. Repenser les configurations revendicatives à l'aulne de la question territoriale

Eric CANOBBIO, Université Paris 8 Vincennes à Saint-Denis, Laboratoire LADYSS (UMR 7533)

Dans les réflexions et les pratiques de nombreux syndicalistes, notamment CGT, l'appréhension et l'appropriation des dimensions proprement territoriales des évolutions productives et sociales sont loin d'aller de soi. Face à ce déficit d'intégration, la CGT présente en 2008 à ses militants une nouvelle offre de formation de niveau confédéral nommée « Prospective et Territoires ».

Structurée à partir de la volonté commune d'un groupe de responsables syndicaux « d'être acteurs en territoires, d'anticiper et d'agir », la formation Prospective et Territoires propose, au cœur du corpus doctrinal et opérationnel CGT, d'élaborer de nouvelles formes de projets revendicatifs.

De 2008 à 2015, durée de référence de cette étude, plus de 115 stagiaires issus des syndicats, des fédérations ou des structures géographiques de la CGT – unions locales, unions départementales, comités régionaux et mandatés des conseils économiques, sociaux et environnementaux régionaux (CESER) – vont instruire les enjeux complexes liés aux modalités de territorialisation des luttes professionnelles et sociales ayant comme horizon revendicatif le portage collectif d'une alternative de projet. Pour la CGT, la nécessité de penser le dimensionnement territorial de certains projets

revendicatifs innovants souvent décrits par effet de simplification comme entrant dans le champ du dialogue social territorial doit permettre de créer les conditions de nouvelles dynamiques interprofessionnelles internes tout en ouvrant aux coalitions d'acteurs. Cette proposition syndicale sera renforcée par la mise en œuvre de la Troisième décentralisation et ses logiques de concentration et de spécialisation, et les processus de réforme du droit du travail et des pratiques de la négociation collective.

Balisée par les textes revendicatifs de la CGT, la formation implique de nombreux experts issus du monde de la recherche et de la société civile afin d'interroger l'interpénétration des problématiques sociales, économiques et environnementales à partir d'un territoire non réductible aux périmètres institutionnels traditionnels dans un contexte d'intégration européenne et de mondialisation.

L'étude proposée évalue la formation Prospective et Territoires comme un acteur de plein exercice agissant sur la pratique syndicale CGT et ses évolutions actuelles. En tant que recherche-action, elle restitue les dynamiques d'émergences de nouvelles formes de l'intervention militante, ancrée au cœur des mutations socio-territoriales en cours.

Mots clés : Territoire, relations professionnelles, prospective, dialogue social territorial, syndicat, formation, projet

Travailler à bord de la marine marchande. Etude sociologique des risques et des violences physiques, psychologiques ou à caractère sexuel

Angèle GRÖVEL, Jasmina STEVANOVIC, Margaret MARUANI (Direction scientifique), Centre de recherche sur les liens sociaux (CERLIS), UMR 8070 – Université Paris Descartes / CNRS

Cette recherche réalise un état des lieux approfondi des pénibilités — et de leurs facteurs d'émergence — vécues par les marins de commerce à bord des navires. À partir d'une enquête par questionnaire, administrée auprès d'hommes et de femmes marins de commerce (n = 745), d'observations et d'entretiens réalisés à bord de navires, l'étude précise l'influence des facteurs environnementaux et organisationnels sur la pénibilité au travail. Elle révèle comment les spécificités de l'activité de marin (environnement mouvant, poids de la hiérarchie, surreprésentation masculine, travail de nuit, temporalité des embarquements, éloignement familial, exigüité du lieu de travail,

enfermement...) constituent des facteurs exposant les marins à des pénibilités physiques et psychologiques.

Ce travail de recherche montre également combien l'intensification des rythmes de travail, les contraintes commerciales, les exigences managériales et les injonctions réglementaires pèsent sur le quotidien des marins, les exposent à des risques psychosociaux et favorisent l'apparition de phénomènes de violence. La seconde partie de cette recherche s'attache justement à dresser un panorama de ces violences et des agressions au travail, en s'intéressant particulièrement aux agressions à caractère sexuel. L'enquête réalisée montre que les femmes, qui représentent seulement 9,5 % de la population des marins de commerce, sont ici surexposées. Les formes prises par ces violences vont de la blague grivoise jusqu'au viol en passant par des gestes déplacés. Leur virulence témoigne d'un « sexisme embarqué » particulièrement ancré, multiforme, plus ou moins visible ou explicite. C'est d'ailleurs un des apports de l'étude de montrer et de quantifier les voies d'expression de ces comportements masculins hostiles.

En conclusion du rapport d'étude, une série de recommandations est formulée et de nouvelles pistes de recherche sont tracées en vue d'améliorer les conditions de travail et de vie des navigants au transport maritime.

Mots clés : Harcèlement, condition de travail, pénibilité, égalité femmes-hommes, étude sociologique, travail, marine marchande, violence, conditions de travail, enquête

Jeunes et mouvement syndical : trajectoires d'engagements et stratégies organisationnelles

Sophie BEROUD, Fanny CHARTIER, Camille DUPUY, Marcus KAHMANN, Karel YON (Université Lyon II, Université Lille 2, Université de Rouen, Ires)

La syndicalisation des jeunes salariés constitue un défi central pour l'ensemble des organisations syndicales qui sont confrontées à une tendance lourde, celle du vieillissement de leurs effectifs en raison notamment du poids des générations qui se sont engagées dans les années 1960 et 1970. C'est un défi qui concerne aussi bien les confédérations « historiques » que des organisations nouvelles venues dans le champ syndical. Les données statistiques produites par la DARES établissent à 5 % le taux de syndicalisation des moins de 35 ans, contre 11,2 % pour l'ensemble des salariés.

Cette recherche interroge les rapports qu'entretiennent les jeunes salariés et les syndicats en focalisant sur les jeunes salariés engagés. Quelle place les organisations syndicales accordent-elles aux jeunes ? Comment les jeunes salariés engagés regardent-ils le syndicalisme ? Qu'est ce qui caractérise leur engagement syndical et quelles pratiques observe-t-on ? Pour répondre à ces questions, la recherche s'est basée sur une revue critique de la littérature, sur l'exploitation des données de la statistique publique (en particulier les enquêtes REPONSE et Conditions de travail), et sur la réalisation de six monographies ou études de cas.

L'exploitation statistique montre que la syndicalisation des jeunes salariés, tout en étant inférieure à celle des autres salariés, demeure tributaire des mêmes facteurs : la stabilité de l'emploi, l'insertion dans un collectif de travail, la présence syndicale, la taille de l'établissement et un type de relations professionnelles dans lequel la place des syndicats est reconnue. En revanche, les données ne permettent pas d'étayer l'hypothèse générationnelle : le taux de sympathie des jeunes salariés à l'égard des syndicats est faible, mais à la différence du taux de syndicalisation, il ne varie pas de façon significative avec l'âge.

Les études de cas mettent en lumière les modalités de l'engagement des jeunes et permettent d'en préciser les conditions. Si toutes les organisations syndicales enquêtées s'accordent sur le constat d'un déclin des effectifs, les jeunes travailleurs ne constituent pas toujours un public prioritaire. Ont été rencontrés des réticences, voire des résistances à l'élaboration d'une politique syndicale spécifique en direction des jeunes, mais aussi des efforts à intégrer ou soutenir des initiatives alter- ou para-syndicales des jeunes.

Du côté des jeunes engagés, on constate la diversité de leurs trajectoires sociales, contextes de travail et façons de s'engager. L'apprentissage des savoirs et techniques militants est un enjeu central pour tous les groupes. Les structures syndicales y ont, à l'instar de la transmission entre pairs, un rôle important à jouer, mais ces processus peuvent être fragilisés par l'instabilité des collectifs de jeunes ainsi que par des résistances parmi les générations de militants plus âgées et en situation de pouvoir.

La création des conditions qui permettent non seulement l'entrée mais aussi le maintien des jeunes dans l'engagement – et l'ouverture à leurs préoccupations souvent « nouvelles » à cause de leur position excentrée par rapport au salariat « classique » – apparaît ainsi comme un enjeu fondamental pour une politique syndicale de la jeunesse.

Mots clés : jeune, syndicalisme, engagement, travail, syndicalisation, représentation du personnel

CGT-FO

La Turquie et l'Union européenne : des relations contrariées

CGT-FO, Secteur-International

Le régime turc s'est particulièrement durci au cours des dernières années. Depuis la répression des manifestations de la place Taksim en 2013, le président turc Recep Tayyip Erdogan multiplie les décisions autoritaires dans son pays et les provocations à l'égard de l'Union européenne. Cette attitude est encore plus marquée depuis la tentative de coup d'état en juillet 2016. Les poursuites et menaces à l'encontre d'opposants politiques ou de journalistes se sont multipliées : cette répression touche les syndicats (DISK et KESK notamment), mais aussi les magistrats (ceux qui ont lancé une enquête pour corruption contre l'entourage du chef de l'Etat ont été accusés d'appartenir à une organisation criminelle ayant tenté de renverser le gouvernement par la force, suspendus de leurs fonctions et ont dû quitter le pays). Les purges et emprisonnements arbitraires qui ont suivi, le référendum constitutionnel sur l'extension des pouvoirs du président turc, l'annonce d'un autre référendum sur l'adhésion de la Turquie à l'Union européenne, les insultes vis-à-vis des autorités allemandes et néerlandaises... ont considérablement éloigné la Turquie de ses partenaires européens.

Au-delà du regain de tensions récent, cette étude se propose de revenir sur la relation entre la Turquie et l'Europe, interroger en profondeur ses spécificités, les divergences, les ressemblances et l'éventualité d'un rapprochement. Se poser la question du rapprochement de la Turquie vers l'UE présuppose que l'une et l'autre sont fondamentalement éloignées mais que ce rapprochement est inéluctable. On s'interrogera donc sur ces similitudes, ces ressemblances, que ce soit sur le plan politique et institutionnel, ou sur le plan économique ou social.

L'étude souhaite s'ancrer dans un recul nécessaire. La question est clé : éclairer la position de l'Europe sur elle-même et sur le monde, et sans doute aussi la manière dont la Turquie entend se placer dans le grand concert diplomatique mondial. La Turquie est-elle un pays européen en sommeil ? Quels enjeux de son adhésion à l'Union européenne ? Va-t-on vers une convergence des économies et des sociétés ? La remise en cause récente n'est-elle qu'un aléa sur le chemin d'un rapprochement inéluctable ?

Après avoir rappelé les étapes les plus récentes du projet d'adhésion de la Turquie à l'UE, l'étude s'efforce d'analyser la réalité d'un Etat positionné à la fois dans et en dehors l'Europe et s'interrogera enfin sur l'opportunité d'ancrer la Turquie non plus dans une perspective d'adhésion sans doute vouée à l'échec mais dans une nouvelle forme de relation plus assumée de part et d'autre qui permettrait de dépasser les faux fuyants et les tensions actuelles.

Mots clés : Europe, Turquie, relations internationales

Le recrutement en question

Maël DIF-PRADALIER, Fabien REIX, SIPSI, (Haute école professionnelle de la Suisse italienne), ENSAP de Bordeaux

La question du recrutement ne saurait être appréhendée et donc comprise en dehors du fonctionnement plus général du marché du travail et des transformations en cours qui affectent profondément la définition de la relation d'emploi actuellement en France. Alors que l'on observe tout juste les conséquences de la « très discutée » loi de réforme du travail, dite loi El Khomri, adoptée à l'été 2016 à la fin du quinquennat de François Hollande, la nouvelle loi de réforme de travail voulue par le nouveau président Emmanuel Macron, votée par ordonnances dès l'été 2017, promet d'aller au-delà de la première en apportant encore plus de « souplesse » dans la relation d'emploi. Ce sont donc les règles du code du travail et, partant, les conditions d'emploi et de recrutement qui sont en train d'être remises en question. L'objectif affiché est d'améliorer la compétitivité des entreprises en introduisant plus de flexibilité dans les licenciements...mais aussi par conséquent dans les recrutements qui seraient encouragés par cette « fluidification » du fonctionnement d'un marché du travail jugé trop « rigide ».

Cette étude n'a pas nécessairement vocation à trancher dans cet éternel débat qui consiste à combiner au mieux flexibilité et sécurité mais ambitionne simplement de (re)poser certaines bases du débat relatif à la question du recrutement en France aujourd'hui (chapitre 1), puis de les mettre à l'épreuve de deux études de cas : la fonction publique territoriale d'une part (chapitre 2) et les groupements d'employeur d'autre part (chapitre 3). Au-delà d'un état des lieux des fondements théoriques des réflexions récentes sur le recrutement, il y a un véritable intérêt à étudier plus particulièrement la forme que prend

la relation d'emploi dans le contexte spécifique de la fonction publique territoriale mais aussi de prendre la mesure de ce que peut produire l'intervention d'une forme innovante d'intermédiaire de l'emploi dans cette relation.

Face aux transformations en cours dans la relation d'emploi, on peut distinguer aujourd'hui deux grandes positions antagonistes sur le marché du travail en France. D'un côté, il y a ceux qui se situent encore dans le schéma d'un « CDI à vie », incarné notamment par la figure des fonctionnaires (bien que l'on puisse aussi citer les salariés des grandes entreprises publiques mais aussi privées et plus généralement ceux qui sont sur des marchés dits « internes »). Mais le chapitre consacré à la fonction publique territoriale montre que cette figure est aujourd'hui en danger à mesure que l'on remet notamment en question le statut de fonctionnaire et que la fonction publique se précarise peu à peu. De l'autre côté, il y a ceux qui se projettent dans le nouveau schéma promu par les réformes successives et qui impose une succession de contrats courts et plus ou moins précaires et fait reposer sur le travailleur toujours plus de responsabilités et de risques. Ce nouveau schéma qui voit se multiplier les « zones grises de l'emploi » (Supiot, 2000) au sein desquelles la cartographie des relations de pouvoir employeur-employé se redessine est incarné cette fois par la figure des jeunes, en réalité les débutants ou nouveaux entrants sur le marché du travail.

Mots clés : emploi, contrat, droit du travail, fonction publique, recrutement

La Chine et les terres rares : un enjeu (géo) politique, social et environnemental

Ramatoulaye KASSE, Université Bordeaux-Montaigne

Le but de cette étude était d'analyser le quasi-monopole de la production mondiale de terres rares par la Chine :

En démontrant si les terres rares représentaient une « arme géopolitique » pour la Chine.

En montrant le lien entre la production des terres rares et les ambitions politico-environnementales du gouvernement chinois, tout en expliquant les conditions de travail et de santé des travailleurs chinois dans les usines de transformation de terres rares.

Les terres rares ont été prises comme exemple pour illustrer les problèmes socio-environnementaux auxquels la Chine doit faire face. En effet, les pollutions générées par l'industrie de terres rares (auxquelles s'ajoutent les pollutions d'autres industries) sont sources de problèmes environnementaux qui peuvent servir de terreau à des problèmes sociaux. La pollution entraîne maladies respiratoires, problèmes agricoles (eau polluée, impossibilité de faire pousser les cultures, etc) qui peuvent engendrer un mécontentement social. Si ce mécontentement social n'est pas écouté, il pourrait déboucher sur des problèmes sociaux. Il s'agissait alors de montrer comment les terres rares pouvaient être utilisées pour fournir une solution à ces problèmes (« civilisation écologique »).

La méthodologie utilisée, qui s'appuyait sur des documents en 3 langues (français, anglais et chinois), a été la suivante :

- Expliquer ce que sont les terres rares et comment elles sont obtenues
- Faire un état des lieux de la production mondiale des terres pour comprendre comment la Chine est devenue le premier producteur mondial de cette ressource
- Montrer comment les pays consommateurs tentent de résister à ce quasi-monopole chinois
- Expliquer la politique chinoise en matière de terres rares (objectifs et projets futurs) et les conditions de travail des travailleurs chinois des terres rares en usine
- Montrer comment la question des terres rares peut s'inscrire dans le projet de société voulu par l'Etat-parti chinois

En suivant les deux hypothèses de départ, l'étude met en avant les résultats suivants :

- Les terres rares ne sont pas une « arme géopolitique » car même si elles confèrent un poids à la Chine au niveau géoéconomique mondial, elles ne sont pas non plus sources de tensions géopolitiques comme peuvent l'être d'autres ressources stratégiques comme l'eau ou le pétrole. En revanche, le fait qu'on leur trouve encore peu de substituts efficaces et le fait qu'il soit difficile de briser le monopole chinois sur la production mondiale des terres rares en font un enjeu géopolitique.
- Conscient que le problème environnemental pourrait se transformer en problème social remettant en cause la légitimité du pouvoir, le gouvernement chinois cherche de nouvelles

solutions. Ainsi, le projet de « civilisation écologique » sensé résoudre les problèmes environnementaux et les inégalités sociales est mis en avant comme moyen pour légitimer le parti au pouvoir. En effet, d'après l'Etat-parti, c'est l'avènement vers une « civilisation écologique » rendue possible grâce à une transition écologique (éolienne, solaire, etc.) qui pourrait permettre à la Chine de résoudre ses problèmes socio-environnementaux.

Mots clés : Chine, mondialisation, ressources naturelles, production industrielle, environnement, conditions de travail, relations internationales

UNSA-Education

Les jeunes « invisibles » ni en éducation, ni en formation, ni en emploi et ni en accompagnement, en France et en Europe

Claire BERNOT-CABOCHE, Université de Lyon II

Trop de jeunes entre 15 et 29 ans rencontrent de nombreux obstacles à leur insertion dans la vie d'adulte. Une description de cette génération et un focus sur les jeunes en déshérence permettent d'affirmer, d'une manière générale, qu'ils sont confrontés à un déficit de confiance, ont du mal à trouver leur place dans la société, et qu'une partie non négligeable d'entre eux est entrée en invisibilité (ni en éducation, ni en formation, ni en emploi, ni en accompagnement). Pour prendre la mesure du problème, l'étude construit des statistiques mettant en lumière la géométrie variable de la jeunesse, indiquant les degrés de précarité, de l'insertion à l'invisibilité. Le croisement des résultats avec la situation professionnelle des parents, le type de logement et le lieu d'habitation permet d'affiner la sociologie des « invisibles ». Les chiffres montrent pour les jeunes, que trois sur dix sont en situation précaire, un actif sur cinq est au chômage, un sur vingt est en invisibilité totale, et parmi les « invisibles », neuf sur dix ne sont plus issus des seules Zones Urbaines Sensibles (ZUS) et deux sur cinq sont issus de milieu plutôt favorisé. Ce qui change radicalement l'image des exclus faisant jusqu'à présent l'objet des « Politiques de la ville ». De plus l'étude compare deux régions pour montrer que les politiques régionales influencent les résultats statistiques de l'invisibilité.

Pour mieux comprendre ce phénomène, est construit un outil de diagnostic : un « Agenda Social de la Jeunesse » qui a permis de critériser les nombreux éléments d'un inventaire exhaustif des outils et structures travaillant avec les jeunes à partir d'une agglomération de la région parisienne, et de comparer l'état de la « jeunesse » dans cinq pays d'Europe. Les résultats de ces deux études mettent à jour les failles de l'offre à tous les niveaux. Certes elles sont multiples, mais relèvent plus de l'empilement, sans réelle coordination ni cohérence. Elles en deviennent inefficaces et sont, de plus, sous-dimensionnées en regard notamment du fort taux de natalité en France produisant les deux tiers de l'accroissement naturel de la population des vingt-huit pays de l'Union Européenne. Par ailleurs, notre pays a mal anticipé les mutations sociétales en matière d'éducation, de formation et d'emploi. Les conséquences sont fondamentales : cela empêche provisoirement de résorber le chômage et explique en partie la situation des jeunes

français, le nombre important d'invisibles et leur sentiment de ne plus être des citoyens à part entière.

La jeunesse est devenue un profond sujet de complication pour les décideurs publics, malgré leurs bonnes intentions. Une politique publique de « jeunesse » cohérente doit être pensée en dissociant la gestion préventive du « flux » des décrochés du système de formation et de l'emploi, de la gestion curative du « stock » des « invisibles » nécessitant d'aller les chercher sur le territoire et de repenser la deuxième chance et l'accompagnement jusqu'à leur insertion sociale et dans l'emploi, condition de leur autonomie. Ces deux axes mobilisent des politiques à court terme pour réparer les dégâts du passé, mais ne doivent pas empêcher de penser au long terme, obligeant à envisager un changement de paradigme politique. L'emploi est-il encore un élément structurant de la société ? L'auteur l'entend comme d'utilité sociale, produisant de la fierté et offrant une place dans la société. L'auteur pense que non, alors quel nouveau modèle de société faut-il construire ? Quels outils conceptuels et opérationnels faut-il proposer ? Il semble que dans un pays d'abondance, doit être jouée la carte de « l'humain », en équilibrant les moyens d'assistance pour sortir de l'aide à la survie, les moyens d'insertion pour donner à chacun(e) une place dans la société, et enfin les moyens politiques pour réinscrire les jeunes dans une citoyenneté active. Le rapport a pour objectif d'ouvrir des pistes de solutions.

Mots clés : accompagnement, insertion professionnelle, prévention, politique publique, Neet, Europe, jeune, emploi, discrimination sociale, éducation, formation, emploi des jeunes

Écarts de retraite entre les hommes et les femmes dans le privé et le public

Dominique MEURS (dir.) (Economix Paris Ouest et Ined), Carole BONNET (Ined), Benoit RAPOPORT (Paris I et Ined)

Cette recherche présente un chiffre détaillé des écarts de retraite en France entre les hommes et les femmes par type de régime et analyse les facteurs à l'origine de ces écarts. Ces écarts sont étudiés à la moyenne mais aussi le long de la distribution des pensions. Cette recherche est menée à partir de deux bases de données : l'Echantillon interrégime de Retraités 2008 et 2012 harmonisées. Sont retenues ici les retraites du régime général,

de la fonction publique d'Etat et de la Caisse Nationale de Retraites des Agents des Collectivités Locales (CNRACL), soit plus de 90% des retraités. La pension moyenne des femmes au Régime Général (mono et polypensionnés) représente autour de 50 % de celle des hommes en 2008 comme en 2012. Les écarts sont plus faibles dans la Fonction publique, que ce soit au Service des Retraites de l'Etat (plus de 80%) ou à la CNRACL (autour de 75%). Les écarts moyens se sont un peu resserrés entre ces deux dates, quel que soit le régime d'affiliation considéré.

Les inégalités de retraite parmi les femmes ou parmi les hommes sont rarement présentées, les analyses se limitant souvent aux comparaisons de moyennes entre les hommes et les femmes. Ici le coefficient de Gini est utilisé pour rendre compte de ces dispersions. Ces coefficients sont similaires pour les femmes et les hommes par régime et presque deux fois plus élevés dans le régime général par rapport au public (respectivement autour de 0,35 et de 0,20). Les dispersions sont restées stables entre 2008 et 2012.

On observe un resserrement de l'écart moyen des retraites entre les femmes et les hommes à âge égal entre 2008 et 2012, plus marqué dans le secteur privé que dans le secteur public. Quel que soit le régime, les principales causes à l'origine de ces variations sont un accroissement des durées de cotisation et des salaires de référence plus élevé chez les femmes que chez les hommes. Les poids de ces deux facteurs diffèrent selon le secteur. Dans le privé, l'effet durée domine ; dans la Fonction Publique d'Etat, c'est le salaire de référence qui joue un rôle prédominant ; pour la CNRACL, les deux composantes jouent mais l'effet du salaire de référence l'emporte.

L'analyse est affinée pour décrire entre 2008 et 2012 les évolutions pour un âge donné le long de la distribution des pensions. En résumé, quand la principale variation entre deux dates est due à un allongement des durées travaillées, cela réduit les inégalités entre les hommes et les femmes du bas de la distribution, alors que lorsque le gain d'une période à l'autre est lié à un accroissement plus élevé du salaire de référence pour les femmes par rapport aux hommes, cela se traduit plutôt par un moindre écart en haut de la distribution.

Mots clés : revenus, retraite, égalité femmes-hommes, travail, secteur privé, secteur public, discrimination

Les pactes sociaux en Europe : déclin ou permanence ?

Jean FANIEL (CRSIP), Noélie DELAHAIE, Annie JOLIVET, Udo REFHELDT (coordination), Catherine VINCENT, Marie WIERINK (Ires)

Le rapport analyse les pactes sociaux (conclus ou échoués) depuis les années 1990 dans sept pays européens. L'analyse comparative s'appuie sur sept monographies-pays détaillées. Ces pactes sont des accords bi- ou tripartites interprofessionnels nationaux d'une certaine complexité qui comprennent, d'un point de vue syndical, des avancées, mais aussi des concessions le plus souvent salariales. Pour chaque pays, les monographies présentent les principaux pactes et analysent leur contenu, en les situant dans le contexte économique et dans le cadre des systèmes nationaux de négociation collective. Elles identifient les acteurs qui étaient à l'initiative des négociations, leurs objectifs, ainsi que les concessions et contreparties obtenues dans la négociation. Le cas échéant, les monographies expliquent également ce qui a fait échouer la négociation.

Dans cinq des sept pays analysés (Pays-Bas, Belgique, Irlande, Italie et Espagne), la concertation au sommet a d'abord connu grande régularité et est ensuite entrée dans une phase de turbulences. Aux Pays-Bas et en Belgique, elle était essentiellement bipartite, mais s'est effectuée « à l'ombre de la loi », l'Etat intervenant en cas d'échec de la négociation. Dans les trois pays de la périphérie européenne (Italie, Espagne et Irlande), elle était plutôt tripartite. Ici, ce sont les gouvernements qui ont rompu une concertation qui semblait solidement implantée. Dans ces trois pays, les institutions européennes sont intervenues pour imposer une décentralisation de la négociation collective et une réforme du droit du travail. Si en Irlande la régularité de la concertation s'est terminée de façon abrupte et sans perspective de reprise, elle s'est finalement poursuivie en Italie et en Espagne, mais de façon bilatérale et à l'écart du gouvernement.

Deux pays, l'Allemagne et la Suède, se distinguent des cinq pays précédents car ils n'ont connu ni concertation tripartite régulière, ni échec final. En Allemagne, l'autonomie de négociation collective de branche, respectée par le gouvernement, n'a pas favorisé la conclusion de pactes sociaux tripartites, sauf momentanément comme en 1998-2002 et en 2008-2009. En Suède, la confédération patronale a définitivement mis un terme à la négociation salariale centralisée en 1993. Depuis, deux tentatives de réactiver la négociation centralisée ont échoué. En 1997, un accord interprofessionnel, renouvelé en

2011, a toutefois créé une recentralisation de la négociation salariale au niveau de l'ensemble du secteur industriel.

L'analyse comparative montre que les stratégies des acteurs sont mieux à même d'expliquer la réussite ou l'échec d'un pacte social que les facteurs institutionnels. Sur ce plan, chaque pays suit un sentier qui lui est propre. Malgré des pressions économiques communes, notamment dans la crise, il n'y a pas de convergence générale, ni vers une régularité sans heurts des concertations, ni vers une disparition définitive des pactes sociaux.

Mots clés : relations professionnelles, comparaison internationale, négociation collective

Etudes de l'Agence d'objectifs déposées (avril 2017 - avril 2018)

CFDT – Etudes réalisées exercice 2017 – 2018		
N°	Titres	Certificat conformité
2014-3	L'évolution du rôle de la négociation de branche en Europe	1733 2017-2018
2015-1	Trajectoires et insertions des personnes très éloignées de l'emploi	1736 2017-2018
2015-3	Travailler avec une maladie chronique évolutive. Quel(s) rôle(s) des partenaires sociaux?	1728 2017-2018

CFE-CGC – Etudes réalisées exercice 2017 - 2018		
N°	Titres	Certificat conformité
2016-1	Plateformes numériques, conception ouverte et emploi	1726 2017-2018

CGT – Etudes réalisées exercice 2017 – 2018		
N°	Titres	Certificat conformité
2013-3	Le coût du capital : entre pertes et détournements de richesses. Mieux saisir le capital pour en mesurer le coût pour la société	1731 2017-2018
2012-1	Le territoire, enjeu de la démarche CGT. Entre prospective et appropriation. Repenser les configurations revendicatives à l'aulne de la question territoriale	1732 2017-2018
2015-2	Travailler à bord de la marine marchande. Etude sociologique des risques et des violences physiques, psychologiques ou à caractère sexuel	1730 2017-2018
2015-5-A (ex 2012-3)	Jeunes et Mouvement syndical : trajectoires d'engagements et stratégies organisationnelles	1734 2017-2018

CGT-FO – Etudes réalisées exercice 2017 – 2018		
N°	Titres	Certificat conformité
2008-1	La Turquie et l'Union européenne : des relations contrariées	1737 2017-2018
2013-3	Le recrutement en question	1729 2017-2018
2016-4	La Chine et les terres rares : un enjeu (géo) politique, social et environnemental	1727 2017-2018

UNSA-Education – Etudes réalisées exercice 2017 – 2018		
N°	Titres	Certificat conformité
2012-1-A (ex 2011-2)	Les jeunes invisibles ni en éducation, ni en formation, ni en emploi et ni en accompagnement, en France et en Europe	1738 2017-2018
2015-4-A (ex 2012-3)	D'une génération à l'autre : Ecart de retraite entre les hommes et les femmes dans le privé et le public	1735 2017-2018
2014-2	Pactes sociaux	2017-2018

Annexe : Etudes de l'Agence d'objectifs en cours

■ Relations professionnelles

Base de données économiques et sociales	CGT	2014-4
Le syndicalisme dans les révolutions arabes (titre provisoire)	CGT-FO	2014-4
L'Unsa : une organisation au prisme de ses militants. Sociologie de l'autonomie syndicale	UNSA-Education	2015-2
Enquête sur les délégués Force-Ouvrière au Congrès confédéral 2015	CGT-FO	2015-3
L'évolution de la conflictualité et des usages du droit dans les organisations syndicales	CFDT	2016-1
L'équipe syndicale, un vecteur d'éducation populaire ?	CFDT	2016-2
Valorisation des acquis de la formation syndicale dans le cadre du projet professionnel	CFTC	2016-2
La CGT face aux crises, du milieu des années 1970 jusqu'en 1995. Séminaire de l'institut CGT d'histoire sociale	CGT	2016-2
Favoriser une nouvelle vie professionnelle après le temps militant	UNSA-Education	2016-3-A
Couverture conventionnelle dans les branches : pouvoirs des partenaires sociaux et intervention étatique	CFE-CGC	2017-1
Fonctions publiques : quel dialogue social dans la continuité du changement au regard des évolutions du travail et de l'emploi ?	CFDT	2017-2
Syndicalisme et culture, des liens à redéfinir ? Le Havre	CGT	2017-3
Syndicalisme et culture, des liens à redéfinir ? Le Havre	CGT	2017-4-A
Le dialogue social en outre-mer	CGT-FO	2017-5-A

■ Revenus

Le secteur de la petite enfance dans l'économie sociale : évaluer les risques de l'ouverture à la concurrence	CGT-FO	2015-2
Epargne salariale : vers un nouvel élan ?	CFTC	2015-1
Quelles pistes pour un revenu de dignité et revenu de contribution ?	CFTC	2016-1
Quelle évolution des droits à l'assurance chômage ?	CGT	2017-2
Les cadres de l'action sociale : entre engagement et renoncements professionnels	CGT-FO	2017-2

■ Emploi-formation

L'issue des actions des salariés en matière prud'homme	CGT	2014-1
Les effets du CICE sur l'emploi. Une enquête qualitative. CA du 18/6/15	CGT	2015-3
Les réponses aux problèmes d'emploi des jeunes sont-elles à la hauteur ?	CGT-FO	2015-5-A
L'enchaînement des réformes du marché du travail en France : un processus sans fin ?	CGT-FO	2015-6-A
Impact de la digitalisation sur le travail et les relations sociales	CGT-FO	2016-1
Accueillir, scolariser et accompagner les élèves primo-arrivants. Les professionnels du champ éducatif face aux enjeux de l'inclusion	UNSA-Education	2016-1
L'effet de la réforme de la fonction publique sur les trajectoires professionnelles	CFE-CGC	2016-2
Recensement des missions publiques de l'Etat mises en œuvre par des bénévoles	CGT-FO	2016-2
Des accords de juillet 1970 à la loi du 5 mars 2014 : du droit individuel dans l'entreprise au compte personnel de formation. Un demi-siècle d'évolution des textes et du prisme syndical (FEN et UNSA).	UNSA-Education	2016-4-A
nouvelles formes d'emploi et syndicalisme : quels moyens d'actions et quelles protections vis-à-vis de ces travailleurs ?	CFTC	2017-1
Réinternalisation d'activités. Logiques et dimensions (inter-)nationales d'un phénomène « prometteur »	CGT	2017-1
le développement du numérique et de la robotique : quelle éthique des pratiques ? Quels impacts sur l'emploi ?	CFTC	2017-2
La formation dans les TPE/PE : quels leviers et freins à l'amélioration de l'accès pour tous à la formation ?	CFDT	2017-1
L'interdisciplinarité : du collège au parcours professionnel	UNSA-Education	2017-1
Structure du capital des entreprises et performance(s). De l'entreprise familiale à la grande entreprise cotée, en passant par le capital-investissement	CFE-CGC	2017-2
Jeunes et politiques de jeunesse : quelles évolutions ?	UNSA-Education	2017-2
Nouvelles formes d'emploi et de travail, nouveaux enjeux syndicaux ?	CFDT	2017-3
Micro-travail et économie du clic	CGT-FO	2017-3
Formation scolaire - formation professionnelle : quelles articulations ?	UNSA-Education	2017-3-A
Egalité professionnelle : une égalité conditionnée par le marché, pourquoi et comment en sortir ?	CGT-FO	2017-4

■ Travail

Reprendre la main par le travail : élaboration d'une méthode d'action à l'intention des militants syndicaux de la CGT. Avenant extension date 01/10/13 au 31/12/16 (CA 07/11/13).	CGT	2013-1
Quelles évolutions du travail non qualifié ?	CFDT	2014-1
Le numérique : un nouveau paradigme pour le travail ?	CGT	2014-2
Communautés de travail et de produit : connaissance et prise en compte pour l'action syndicale	CGT	2015-1
1946-2016 : problématique des classifications dans la Fonction publique	UNSA-Education	2015-3
Les mutations du travail et les défis posés aux partenaires sociaux	UNSA-Education	2016-2
Communautés de travail et produit. Pouvoir d'agir, individuel et collectif, et action syndicale	CGT	2016-1
Actualité et réalité du droit aux vacances	CGT-FO	2017-1

■ Autres

La construction des normes sociales internationales	CFDT	2016-3
La métropolisation, une "nouvelle donne" territoriale ? La démocratie politique et sociale aux prises des reconfigurations urbaines	CGT	2016-3
Droits de l'homme et revendications sociales dans le cadre des instances environnementales internationales	CGT-FO	2016-3

Index

- accompagnement*, 8, 9, 27, 28, 33
- branche*, 4, 7, 30, 32
- Chine*, 5, 23, 25, 33
- comparaison internationale*, 7, 31
- compétitivité*, 16
- conditions de travail*, 7, 18
- contrat*, 23
- Coût du capital*, 16
- coût salarial*, 16
- décentralisation*, 7, 17, 30
- dialogue social territorial*, 17
- discrimination*, 28
- discrimination sociale*, 28
- éducation*, 27, 28, 33
- égalité femmes-hommes*, 18, 29
- emploi*, 5, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 15, 16, 19, 22, 23, 27, 28, 32, 33
- emploi des jeunes*, 28
- engagement*, 19
- enquête*, 8, 9, 10, 17, 18, 21
- étude d'impact*, 16
- étude sociologique*, 18
- Europe*, 4, 7, 21, 22, 27, 28, 30, 32, 33
- financiarisation*, 15, 16
- fonction publique*, 22, 23, 29
- formation*, 5, 8, 16, 17, 27, 28, 33
- gouvernance des entreprises*, 15, 16
- handicap*, 10
- Harcèlement*, 18
- industrie*, 12, 13
- innovation*, 12, 13
- insertion*, 8, 9, 10, 19, 27, 28
- insertion professionnelle*, 9
- investissement*, 10, 15, 16
- jeune*, 19, 28
- marine marchande*, 4, 17, 18, 32
- mondialisation*, 17, 25
- Neet*, 28
- négociation*, 4, 7, 17, 30, 31, 32
- négociation collective*, 17, 30, 31
- numérique*, 9, 12, 13
- organisation du travail*, 10
- pénibilité*, 17, 18
- politique publique*, 8, 28
- précarité*, 9, 27
- prévention*, 28
- projet*, 12, 13, 16, 22

prospective, 4, 16, 17, 32

qualification, 13

recrutement, 5, 22, 23, 33

relations du travail, 7

relations internationales, 22

relations professionnelles, 7, 17, 19, 31

représentation du personnel, 19

ressources naturelles, 25

retraite, 4, 28, 29, 33

revenus, 16, 29

santé, 8, 9, 10

secteur privé, 10, 29

secteur public, 29

situation économique, 16

SPE, 9

syndicalisation, 18, 19

syndicalisme, 19

syndicat, 10, 17

Territoire, 17

travail, 4, 7, 8, 9, 10, 17, 18, 19, 22, 23, 25, 29, 30

Turquie, 5, 21, 22, 33

violence, 18