



Rapport d'activité :  
Bilan de l'Agence d'objectifs  
Avril 2019 - Mai 2020



- Document adopté à l'Assemblée générale du 25 juin 2020

## Sommaire

Introduction.....	3
CFDT .....	4
Nouvelles formes d'emplois et de travail, nouveaux enjeux syndicaux .....	4
Développement des compétences et des apprentissages dans les petites entreprises (DéCAPE) .....	5
Les activités sociales et culturelles des comités d'entreprise : quel renouvellement ?..	6
CFTC.....	8
Pour un capitalisme partagé en France : redonner un nouvel élan à l'épargne salariale .....	8
CGT .....	9
La CGT à l'époque des crises. Du milieu des années 1970 jusqu'en 1995 .....	9
Les métropoles comme enjeu syndical. Marginalité' et avenir de l'action syndicale dans la territorialisation de l'action publique.....	10
Quelle évolution des droits à l'assurance chômage ? .....	11
CGT-FO .....	12
Les infortunes de l'austérité. Rétablir la dépense publique pour retrouver la prospérité et la justice sociale, et préparer l'avenir.....	12
Actualité et réalité du droit aux vacances.....	13
Le micro-travail en France .....	14
UNSA-Education.....	16
Éducation inclusive des enfants et primo-migrants. Élèves et professionnels du champ éducatif face aux enjeux de l'inclusion .....	16
L'impact de la transformation numérique sur les conditions de travail et d'emploi. Un aperçu général complété' par deux études de cas .....	17
La Culture est-elle transmissible ? L'Éducation artistique et culturelle.....	17
Développement professionnel des militant.e.s.....	18
Études de l'Agence d'objectifs déposées en 2019-2020.....	19
Études de l'Agence d'objectifs déposées entre 2015 et 2020 .....	20
Index des mots clés .....	26

## Introduction

**D**ans le cadre de ses missions, 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.

Le rapport d'activité présente les études d'Agence d'objectifs déposées entre avril 2019 et mai 2020.

Au 30 mai 2020, 14 études ont été rendues depuis le dernier compte rendu d'activité (13 en 2019). Cette année, le nombre bas s'explique en grande partie par la mise en confinement depuis le 16 mars 2020, qui a retardé la finalisation des recherches ainsi que les processus de validation en interne de nombreuses organisations syndicales.

Les études sont regroupées selon quatre axes de travail comme pour le programme de travail, indépendamment de l'organisation syndicale considérée. Les thématiques se répartissent de la façon suivante :

### **Relations professionnelles (4)**

- Les activités sociales et culturelles des comités d'entreprise : quel renouvellement ? (CFDT)
- Les métropoles comme enjeu syndical. Marginalité et avenir de l'action syndicale dans la territorialisation de l'action publique (CGT)
- La CGT à l'épreuve des crises. Du milieu des années 1970 jusqu'en 1995 (CGT)
- Développement professionnel des militant.e.s (UNSA-Éducation)

### **Travail (3)**

- Le micro-travail en France (FO)
- L'impact la transformation numérique sur les conditions de travail et d'emploi (UNSA-Education)
- Actualité et réalité du droit aux congés (FO)

### **Revenus (3)**

- Pour un capitalisme partagé en France : redonner un nouvel élan à l'épargne salariale (CFTC)
- Rétablir la dépense publique (FO)
- Évolution des droits à l'assurance chômage (CGT)

### **Emploi-formation (4)**

- Développement des compétences dans les petites entreprises (CFDT)
- Nouvelles formes d'emplois et de travail, nouveaux enjeux syndicaux (CFDT)
- Éducation des enfants et jeunes primo-arrivants (UNSA-Éducation)
- La culture est-elle transmissible (UNSA-Éducation)

### **Nouvelles formes d'emplois et de travail, nouveaux enjeux syndicaux**

Marie-Christine Bureau (LISE-CNAM-CNRS) ; Camille Dupuy (DySoLab, U. Rouen et Centre d'études de l'emploi et du travail) ; Frédéric Rey (LISE-CNAM-CNRS) ; François Sarfati (CPN, U. Évry-Paris Saclay et Centre d'études de l'emploi et du travail) ; Carole Tuchsirer (LISE-CNAM-CNRS et Centre d'études de l'emploi et du travail)

L'enquête interroge les reconfigurations de l'action collective face aux mutations qui affectent le monde du travail comme la place du digital, l'essor des plateformes numériques ou le développement de nouvelles formes de travail indépendant. Ces évolutions, à l'ampleur encore débattue, affectent les catégories les plus structurantes du syndicalisme moderne : statuts d'emploi, façons de travailler, contenu et sens du travail, formes de solidarités, jusqu'aux contours mêmes de l'entreprise. Pour explorer les voies du renouvellement de l'action collective des travailleurs, les auteurs se sont demandé : Quel rôle l'acteur syndical peut-il jouer dans les différentes situations de travail rencontrées ? Que signifie représenter le personnel dans une entreprise dématérialisée ou dans une organisation conférant beaucoup d'autonomie aux travailleurs ? Comment l'action syndicale peut-elle s'articuler avec d'autres formes d'action collective qui émergent en dehors du jeu habituel des relations professionnelles mais visent aussi à produire de nouvelles règles ?

Au-delà des discours globaux, cette étude distingue quatre configurations différentes en croisant le degré de protection et le niveau d'autonomie des travailleurs. Elle met en évidence, pour chacune de ces configurations, des enjeux syndicaux différenciés.

Cinq monographies ont été réalisées par le biais d'entretiens auprès de plusieurs membres de ces structures et, pour deux d'entre elles, au moyen d'observations prolongées. Parmi ces organisations, deux entreprises traditionnelles soumises à des changements technologiques ou managériaux ; une entreprise transnationale dématérialisée, une coopérative d'activité et d'emploi et enfin une école spécialisée dans les formations aux numériques. En outre, ont été menés des entretiens complémentaires auprès de secrétaires confédéraux, de syndicalistes et de freelances et réalisé des observations à l'occasion d'événements ou de réunions militantes.

**Mots-clés : emploi, syndicat, travail**

[Cliquez ici pour télécharger cette étude](#)

## **Développement des compétences et des apprentissages dans les petites entreprises (DéCAPE)**

Emmanuelle Chabbert, Frédéric Rey (coordinateur)

Les salariés des petites entreprises accèdent encore insuffisamment à la formation et à ses financements. Ils constituent un public prioritaire de la loi du 5 septembre 2018 qui modifie le système de formation professionnelle en profondeur. Cette étude fondée sur des entretiens avec des dirigeants et salariés d'entreprises, des acteurs et négociateurs de la formation, apporte un éclairage de terrain aux partenaires sociaux sur les pratiques de formation dans les TPE/PE.

Qu'ils exercent dans la vente de produits d'assurance, la création de produits culturels ou la rénovation énergétique de l'habitat, les dirigeants et salariés enquêtés ont insisté sur les exigences d'adaptation permanente des compétences. La formation interne, le compagnonnage et les pédagogies basées sur l'expérience, l'autoformation en ligne et les échanges entre pairs y contribuent, mais ces pratiques restent souvent informelles et font peu l'objet de demandes de financements.

Quatre principaux axes d'enrichissement des politiques de formation en direction des petites entreprises et de leurs salariés sont explorés dans l'étude :

- Encourager les logiques de construction des compétences observées dans certaines petites entreprises, pour répondre aux évolutions de plus en plus rapides des métiers ;
- Généraliser la reconnaissance des compétences des salariés des TPE/PME en favorisant leur accès individuel aux nouveaux droits attachés aux personnes – Conseil en évolution professionnelle, Compte personnel de formation, Accès à la certification professionnelle par blocs de compétences, via la Validation d'acquis de l'expérience ;
- Reconnaître, optimiser et faire essaimer les pratiques pédagogiques des « petites entreprises apprenantes » en développant des parcours hybrides et des Formations en situation de travail dans le nouveau cadre légal ;
- Renforcer le rôle de mutualisation des branches en matière d'ingénierie pédagogique, d'organisation des dispositifs et d'appui RH aux petites structures.

Autorisés par le nouveau cadre juridique, ces axes de progrès reposent sur la responsabilité des partenaires sociaux dans la négociation de dispositifs répondant au plus près aux besoins des salariés des petites entreprises.

Il s'agit d'une étude qualitative à partir d'entretiens semi-directifs. Elle vise à mieux comprendre les logiques d'acteurs et leurs rapports à la formation professionnelle dans les petites entreprises : 52 de témoignages d'environ une heure ont été recueillis auprès des acteurs. Trois monographies sectorielles ont été réalisées sur quatre territoires, à partir de 23 entretiens qualitatifs avec des dirigeants de petites entreprises, des salariés en CDI, des alternants et des intermittents du spectacle : à Angoulême, des entreprises de jeu vidéo et de cinéma d'animation ; à Valenciennes Hornaing, un chantier école de rénovation énergétique des bâtiments en formation intégrée eu travail (cinq entreprises) ; au sein des agglomérations de Paris et Lyon, des entreprises de courtage d'assurances

Acteurs de la formation : plusieurs initiatives et expérimentations innovantes ont été explorées avec les responsables de sept organismes de formation, une Maison de l'emploi, un Pôle de développement économique et deux syndicats professionnels.

Négociateurs et financeurs : les perspectives ouvertes par la réforme de la formation de 2018/2019 ont été analysées à partir d'une large revue de littérature, puis envisagées avec des négociateurs CFDT aux niveaux interprofessionnel, professionnel (Assurance, Services) et territorial (Aura, Normandie), ainsi qu'avec des permanents de plusieurs Opco et Opacif (Opco des secteurs Alimentaire, Construction, Culture, Hébergement-restauration, Numérique, Textile, habillement-cuir, Agefos PME, Fongecif).

**Mots-clés : formation, compétence, PME**

[Cliquer ici pour télécharger cette étude](#)

## **Les activités sociales et culturelles des comités d'entreprise : quel renouvellement ?**

Marie-Noëlle Auberger, Marie-Thérèse Letablier, Gilles Caire (Gestion attentive, Université de Poitiers)

La gestion d'activités sociales et culturelles -ASC- est l'une des missions des comités d'entreprise depuis leur création, à côté de leur mission économique. C'est aussi une spécificité française fondée sur un droit des salariés et de leur famille à accéder à des activités culturelles, sportives et sociales, à un coût moindre que celui du marché. La gestion de ces activités incombe aux élus du personnel au CE/CSE, syndiqués ou non. Le budget des ASC est alimenté par une dotation de l'employeur très différente selon les entreprises. Historiquement les ASC ont joué un rôle important dans l'accès des salariés et de leurs enfants à diverses activités culturelles, sportives et de loisir. La gamme d'activités offerte a considérablement évolué, ainsi que leur gestion. Les outils numériques sont massivement utilisés, y compris pour la diffusion de l'information. Certains comités qui avaient un patrimoine propre s'en sont délestés, nombre d'entre eux recourent à des agences ou des opérateurs privés, lucratifs ou non, auxquels ils sous-traitent la gestion de nombreuses activités, qui tendent à devenir des prestations. Le contexte dans lequel les comités accomplissent leur mission a considérablement évolué, notamment au regard des formes d'organisation du travail. Les attentes des salariés vis à vis des ASC ont changé elles aussi.

L'objet de cette étude est d'explorer quels sont ces changements, comment les comités y répondent, et quelles sont les conditions d'un renouvellement des pratiques de gestion des élus. L'étude vise en particulier à repérer des pratiques nouvelles prenant en compte le tournant écologique, et s'inscrivant dans des pratiques plus socialement responsables. Des pratiques innovantes témoignent de la capacité des élus à se positionner dans un système de valeurs, entre émancipation culturelle des salariés fondée sur un renforcement du pouvoir d'accès, et pression en faveur d'un accroissement de leur pouvoir d'achat, entre logique militante et logique consumériste.

L'étude comporte un volet qualitatif fondé sur des entretiens avec des élus du personnel et un volet quantitatif fondé sur une enquête plus systématique auprès des salariés dans des entreprises présélectionnées. Le premier vise à recueillir le point de

vue des élus sur les ASC dans leur entreprise, et les difficultés éventuelles auxquelles ils/elles sont confrontés.

La première partie du rapport retrace les grandes étapes de l'histoire des ASC et met en évidence une double évolution : une marchandisation des activités et une individualisation des attentes au détriment d'activités collectives. Cette double évolution se traduit par une tension entre logique de pouvoir d'achat, facilitée par l'usage de cartes prépayées ou de bons d'achat, et logique d'émancipation culturelle. L'histoire des ASC montre également les tensions sur la définition même des ASC, et leur caractère de « salaire indirect ». Cette tension s'exprime à propos de la fiscalisation de certaines activités considérées comme des prestations qui s'ajoutent au salaire. Le traitement social et fiscal peut donner lieu à un contentieux avec l'Urssaf.

La deuxième partie est consacrée à une présentation des activités culturelles et sociales, de leur diversité en fonction des ressources budgétaires et des moyens humains dont disposent les Comités ainsi que des politiques menées par les élus. Ces politiques varient considérablement selon l'histoire même du CE, la stabilité plus ou moins grande de la représentation syndicale et les valeurs portées par les élus. La conception de la solidarité y prend une place centrale. Elle s'exprime par le type d'activités privilégiées et par les critères qui prévalent au subventionnement de ces activités. La solidarité peut être aussi externe à l'entreprise, notamment en privilégiant des activités du territoire.

La dernière partie, qui s'interroge sur les conditions d'un renouvellement des ASC dans le CSE, souligne en premier lieu que la création du CSE ne met pas fin à l'ambiguïté constitutive des comités depuis leur création due à la dualité de leurs attributions. Elle alerte sur la nécessité de maîtriser l'externalisation de la gestion des activités dans un contexte où le marché des ASC suscite de nombreuses convoitises. Elle interroge la teneur et la qualité du lien avec l'organisation syndicale, notamment en matière de formation des élus. Elle interroge enfin le rôle des ASC face à la double tendance à la baisse des activités collectives et à la hausse du recours aux bons d'achat, tendance observée également dans les enquêtes sur les CE.

**Mots-clés : CSE, syndicat, ASC**

[Cliquer ici pour télécharger cette étude](#)

### **Pour un capitalisme partagé en France : redonner un nouvel élan à l'épargne salariale**

Salima Benhamou

Les dispositifs d'épargne salariale, créés par le général de Gaulle à la fin des années 50, visaient à réconcilier le capital et le travail au service de la relance économique de la France, d'une meilleure redistribution de gains de la croissance et d'une meilleure reconnaissance du travail des salariés. L'épargne salariale avait été pensée pour favoriser la construction d'une communauté d'intérêts entre l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise. Plus qu'un simple outil financier, elle s'inscrivait au cœur d'un nouveau projet économique et social de la France et était conçue comme un moyen de repenser le rôle et les fonctions de l'entreprise dans la société. Avec la mise en place de nombreux dispositifs juridiques et fiscaux encadrant l'épargne salariale, la France est devenue l'un des pays leader en Europe en la matière.

Pourtant, ces dispositifs sont loin d'atteindre les objectifs initialement assignés, que ce soit en termes de productivité ou d'amélioration des conditions des salariés. Plus encore, les débats récurrents depuis sa création autour du rôle et de la responsabilité de l'entreprise à l'égard des parties prenantes sont toujours aussi vifs. Pour l'auteur de cette étude, la construction d'une communauté d'intérêts ne passera sans doute pas par des aménagements législatifs et réglementaires supplémentaires ni par des discours opposant frontalement deux conceptions différentes de l'entreprise : démocratie sociale contre liberté du capital.

Cette étude montre qu'il est possible de renouveler le débat tout en redonnant un nouveau souffle à l'épargne salariale si d'autres dimensions non financières sont prises en compte, comme les modes d'organisation du travail et de management, les relations sociales jusqu'à la gouvernance d'entreprise. Cette étude plaide pour une réflexion globale sur l'ensemble des dispositifs de participation des salariés. Elle offre une analyse originale en articulant de manière multidimensionnelle l'ensemble des dispositifs de participation des salariés allant de la participation financière à la participation aux décisions. L'objectif visé par l'auteur est de démontrer que c'est la recherche d'une complémentarité entre l'ensemble des dispositifs qui sera plus efficace pour favoriser la communauté d'intérêts et ainsi jeter les bases d'un capitalisme partagé en France. Ce nouveau paradigme d'entreprise vise aussi à donner des clés d'analyse prospective pour que les défis en matière de compétitivité, d'innovation et d'amélioration des conditions de travail des salariés puissent être relevés et profitables pour le plus grand nombre des citoyens. L'auteur pose enfin la question de la pérennité de l'épargne salariale face aux défis futurs en matière de nouvelles formes d'organisation du travail et des mutations du travail.

**Mots clés : revenu, épargne salariale**

[Cliquez ici pour télécharger l'étude](#)



### La CGT à l'époque des crises. Du milieu des années 1970 jusqu'en 1995

Collectif, Institut CGT d'histoire sociale (IHS CGT)

En 2016, l'Institut d'histoire sociale de la CGT (IHS-CGT) s'est associé à plusieurs laboratoires de recherche pour organiser un colloque intitulé « La CGT face aux crises, du milieu des années 1970 jusqu'en 1995 », qui visait à mieux comprendre comment la CGT a traversé cette période riche en bouleversements (sortie des Trente glorieuses, déclin du Parti communiste français, etc.) et comment ses organisations et militants ont été amenés, bon gré mal gré, à réviser leurs analyses et pratiques.

Durant ces années, en effet, les cégétistes ont, comme d'autres acteurs, vu s'étioler, voire disparaître les cadres de référence qui jusque-là guidaient leur action tout en étant porteurs d'identité, de cohésion. Plus subie que choisie, la mutation, d'ampleur variable selon les lieux, les circonstances ou les fonctions occupées, apparaît d'autant plus profonde qu'elle intervient au lendemain d'un apogée syndical riche en mobilisations et en acquis. Elle a généré des débats internes, des réorientations tactiques et/ou stratégiques, etc. qui éclairent la situation du syndicalisme actuel, concourt au repérage de ses faiblesses, lignes de force et de fracture, à la compréhension de ses perspectives et ambitions.

Ce colloque de l'IHS CGT a été précédé de séminaires dont le présent rapport regroupe et synthétise les actes. Ces travaux préparatoires visaient à défricher certains sujets perçus comme particulièrement complexes : « Intervention de la CGT dans les entreprises : avec quelles forces militantes (baisse des effectifs, recul de l'audience) ? » ; « La CGT, l'industrie et le secteur public et nationalisé »... Ils ont en particulier permis aux chercheurs et à des dirigeants syndicaux des années 1975-1995 de confronter leurs analyses, leur vécu. Ils offrent par exemple des éléments utiles de compréhension des conséquences pour la CGT du déclin industriel amorcé par la France à la fin des années 1970 et de ses multiples « soubresauts », de l'évolution des rapports de la CGT avec les autres forces syndicales, ses interlocuteurs gouvernementaux, politiques... A maints égards, ils constituent un matériau rare qu'il convenait de mettre à disposition du plus grand nombre.<sup>1</sup>

**Mots-clés : syndicat**

[Cliquez ici pour télécharger l'étude](#)

---

<sup>1</sup> Les actes du colloque ont été publiés sous la référence suivante : Sophie Bérout, Elyane Bressol, Jérôme Pélisse, Michel Pigenet (2019), La CGT (1975-1995). Un syndicalisme à l'épreuve des crises, Nancy, Editions de l'Arbre bleu, collection « Le Corps social », 536 pages.

## **Les métropoles comme enjeu syndical. Marginalité et avenir de l'action syndicale dans la territorialisation de l'action publique**

Guillaume GOURGUES (dir.) Vincent BEAL, Jeanne CHAUVEL, Rémi DORMOIS, Deborah GALIMBERTI, Marie GAREL, Thomas FRINAULT, David GUERANGER, Christophe PARNET, Gilles PINSON, Sébastien SEGAS (Université de FrancheComté)

Les organisations syndicales, et plus précisément leurs instances interprofessionnelles territoriales (unions départementales, locales...), peuvent-elles être considérées comme des acteurs concrètement impliqués dans la fabrique des politiques urbaines ? C'est à partir de cette question a priori surprenante que l'équipe de recherche a mené une enquête comparée sur cinq territoires « métropolitains » : les métropoles de Lyon, Marseille et Bordeaux, et deux coopérations d'échelle métropolitaine, à Belfort-Montbéliard et Nantes-Rennes.

Cette enquête démarre sur un constat simple : penser le rôle « territorial » des organisations syndicales en France n'a rien d'évident. L'histoire, les mutations et les difficultés des syndicats ne les positionnent pas comme des acteurs évidents de la « gouvernance territoriale ». Toutefois, plusieurs processus invitent à situer les enjeux territoriaux au cœur de l'agenda syndical : les récentes réformes de décentralisation qui confient toujours plus de compétences en matière de politiques économiques aux métropoles ; les expériences nord-américaines d'alliance entre syndicats de travailleurs et mouvements sociaux urbains, censées répondre aux difficultés de l'action syndicale ; les revendications urbaines portées par des mobilisations extérieures au champ syndical mais qui recoupent largement des enjeux de réponse aux besoins sociaux (conditions de travail, de transport, justice sociale).

Dès lors, les cinq monographies réalisées permettent d'insister sur trois résultats principaux. Premièrement, le « fait métropolitain » en France ne saurait être résumé à l'avènement d'institutions locales surpuissantes et totalement alignées sur un agenda néolibéral. Dans chaque territoire, on observe des configurations très hétérogènes : des leaderships politiques variables, une présence patronale polymorphe et parfois peu évidente, des politiques publiques souvent limitées à une mutualisation de services ou à la captation de financements. En cela, les métropoles ou instances métropolitaines que nous avons observées ne diffèrent pas fondamentalement des intercommunalités plus classiques. Toutefois, en se penchant sur la fabrique des politiques métropolitaines, il faut constater que les agents administratifs et de nombreux élus considèrent les « besoins des chefs d'entreprise » comme une des priorités incontournables de l'action publique locale.

Deuxièmement, les organisations syndicales sont, sans surprise, les grands absents des jeux d'acteurs qui sous-tendent la production des politiques métropolitaines. Plus qu'un évitement, c'est leur invisibilité qui pose question : les élites politiques, administratives, patronales ne les considèrent jamais comme des acteurs pertinents pour prendre part à la construction des politiques publiques. De leur côté, les organisations syndicales ont énormément de mal à se penser et se vivre comme des acteurs « territoriaux » – l'entreprise et la branche restant les espaces de référence de l'action. Toutefois, les enquêtes révèlent de multiples modes d'intervention et d'existence, parfois très discrets, dans la production des politiques locales. Le cas de Bordeaux permet ainsi d'observer une forme concrète d'action syndicale portant explicitement sur la fabrique des politiques locales, s'appuyant sur une alliance (fragile) avec des acteurs associatifs.

Troisièmement, les résultats de recherche amènent à questionner l'hypothèse d'une « territorialisation » plus affirmée de l'action revendicative syndicale. L'étude ouvre des pistes de débat et d'action autour de deux questions centrales : les organisations syndicales ont-elles intérêt à affirmer leur capacité à élaborer des propositions d'orientation de l'action publique locale ? En quoi peuvent-elles devenir des agents de « démocratisation » de la gestion des affaires publiques territoriales ?

**Mots clés : syndicat, territoire, action publique**

[Cliquez ici pour télécharger cette étude](#)

## Quelle évolution des droits à l'assurance chômage ?

Mathieu Grégoire, Claire Vivès, Jérôme Deyris (IDHE.S Université Paris Nanterre)

Cette recherche vise à objectiver sur le long terme (1979-2019) les évolutions des droits à indemnisation des chômeurs en portant une attention particulière aux salariés à l'emploi discontinu.

Pour comprendre l'évolution des droits à l'assurance chômage depuis 1979, le rapport débute par une étude sur l'évolution sur 40 ans du taux de couverture en reconstituant des séries inédites et montrant notamment que la part des chômeurs indemnisés n'a jamais été aussi basse qu'à la fin des années 2010 (chapitre 1). Dans un second temps, l'étude retrace l'évolution de la réglementation de 1979 à 2019 (chapitre 2).

Le rapport présente ensuite (chapitres 3 à 6) le cœur de cette recherche : la construction d'un simulateur destiné à objectiver l'évolution des droits pour des profils particuliers de salariés. L'outil permet de calculer, pour tout cas constitué d'une trajectoire particulière d'emploi-chômage de 120 mois, les droits générés, mois par mois, dans le cadre de chacune des 10 principales conventions retenues entre 1979 et 2019. Il permet ainsi à la fois d'étudier les droits pour des trajectoires d'emploi très diverses et de comparer ces droits pour quarante ans de réglementation. Trois principaux types de trajectoires sont étudiés : les trajectoires des salariés stables, celles des salariés à l'emploi discontinu ayant des contrats de plus d'un mois et celles des salariés à l'emploi discontinu ayant des contrats de moins d'un mois.

L'étude donne ainsi à voir des dynamiques de l'indemnisation du chômage qui échappent, pour partie, à une analyse fondée sur les seules évolutions, réformes après réformes, des règles d'indemnisation. Elle montre notamment une inversion complète, entre 1979 et 2019, de la hiérarchie de l'indemnisation pour les salariés à l'emploi discontinu les plus précaires. Alors que ceux qui étaient les plus exposés au chômage en 1979 étaient les plus indemnisés, c'est l'inverse qui se produit en 2019 : leur indemnisation est d'autant plus forte que leur chômage est faible. Aussi cette étude permet-elle de s'interroger sur une transformation profonde du dispositif d'indemnisation du chômage qui, pour ces salariés, relève désormais moins d'une logique d'assurance face à un risque que de ce celle d'un compte d'épargne ou d'une prime pour l'emploi.

Elle donne aussi à voir à quel point la réforme de 2019 est constitutive d'un effondrement historique de l'indemnisation pour les salariés à l'emploi discontinu.

**Mots clés : chômage, revenu, précaire, emploi, Unedic**

[Cliquez ici pour télécharger l'étude](#)

## **Les infortunes de l'austérité. Rétablir la dépense publique pour retrouver la prospérité et la justice sociale, et préparer l'avenir**

Bruno Tinel (Paris I)

La crise sanitaire inédite en cours a brusquement remis à l'honneur la dépense publique, comme en atteste la formule choc « quoi qu'il en coûte » employée à plusieurs reprises par le Chef de l'Etat à l'occasion d'une de ses premières déclarations solennelles.

Après une première phase où un assez large consensus semblait se dessiner autour de la nécessité de remiser à plus tard la contrainte budgétaire et les grands principes d'équilibre des finances publiques qui la gouvernent, certaines sirènes austéritaires sont déjà en train de se réveiller. Déjà, le choc initial de la crise financière de 2008 nous avait offert un scénario où la dépense publique, décriée la veille, se voyait soudainement parée de toutes les vertus dès lors qu'il s'agissait de sauver le système bancaire... avant de se retrouver de nouveau sur le banc des accusés une fois les acteurs financiers remis en selle. Il est à craindre que ce précédent préfigure les termes du débat qui ne manquera pas de s'imposer une fois les urgences sanitaires sous contrôle.

Dans ce contexte, l'étude réalisée par Bruno Tinel constitue un travail de décryptage des soubassements idéologiques des politiques dites, dans la novlangue conservatrice, d'assainissement ou de consolidation budgétaire.

Suite à la crise financière de 2008, les politiques d'austérité se sont généralisées, sous la pression combinée des marchés financiers et des institutions internationales, mais en dépit de politiques budgétaires restrictives, les niveaux comme les ratios de dette publique n'ont pas été réduits et ils se sont même dans certains cas détériorés. De fait, ces politiques ont entraîné une stagnation économique prolongée en Europe, rendant plus illusoire par leurs multiples effets récessifs toute perspective de redressement des comptes publics.

Cette étude procède à une large revue de littérature et fait le point sur les controverses théoriques et académiques sur la question de la soutenabilité des dépenses publiques et des opportunités de relance budgétaire. Elle pointe les faiblesses des fondements théoriques et scientifiques de l'austérité en présentant un état de lieux des développements de la pensée keynésienne. Elle revient ainsi en détail sur les lourdes erreurs de calcul ayant conduit à une sous-estimation du multiplicateur pourtant au cœur des préconisations en matière de finances publiques et s'intéresse également aux estimations de seuils limites supposés de dette publique tout autant sujets à caution.

Ce rapport rappelle à quel point la dépense publique joue un rôle essentiel dans la dynamique des économies modernes, tant à court terme qu'à long terme. Pour ce faire, il développe une synthèse théorique et empirique qui présente successivement des éléments de statistique descriptive et une analyse macroéconomique keynésienne de la dépense publique avant de discuter les principaux enjeux ayant trait à la dette publique et d'esquisser les grandes lignes d'une économie politique de la dépense publique.

A l'heure où se déploie une crise économique mondiale d'une ampleur exceptionnelle, cette réflexion fournit des outils d'analyse pour préparer l'avenir et défendre des options de sortie favorables au plus grand nombre. Deux pôles se dégagent : un retour à la financiarisation mondialisée, guidée par les seuls intérêts marchands et le rendement du capital ; un New Deal fondé sur une économie en partie démondialisée, soutenable sur le plan environnemental et où la dépense publique joue un rôle fondamental dans la régulation macroéconomique et l'orientation de l'investissement.

**Mots clés : dépense publique, investissement, politique économique**

[Cliquer ici pour télécharger l'étude](#)

## **Actualité et réalité du droit aux vacances**

Confédération Force Ouvrière

En 2020, la crise sanitaire liée au coronavirus remet en question la possibilité même de voyager pour partir en vacances. Elle risque à plus long terme de rebattre les cartes du tourisme international et de contraindre les acteurs du secteur, particulièrement développé en France, à en repenser les contours en profondeur.

Avec le temps, le droit aux vacances s'est en effet imposé parmi les acquis sociaux fondamentaux du salariat et par extension de l'ensemble de la population. Longtemps réservée aux pays occidentaux, la pratique des vacances s'est exportée à travers le monde au gré du développement économique, de la diffusion du capitalisme et de l'émergence d'une classe moyenne à l'échelle internationale.

Fortement corrélé aux congés payés, ce droit n'y est pas pour autant réductible comme en attestent les chiffres sur la part des personnes qui ne partent pas chaque année. En moyenne, près d'un Français sur deux ne part pas en vacances tandis qu'un enfant sur trois en est également privé. Pour plus de 22 millions de nos concitoyens, les vacances ne sont pas synonymes de changement d'air et encore moins d'évasion, le plus souvent pour des raisons financières (65% des cas selon les enquêtes). De fait, le rapport aux vacances repose sur des déterminants sociaux fortement ancrés qui contribuent à pérenniser les inégalités en la matière.

Cette étude se propose de revisiter l'histoire du droit aux vacances et de son inscription dans les luttes sociales. Après avoir exploré les prémises des vacances dans l'histoire sociale du pays avant l'adoption législative des congés payés en 1936 – notamment au début du siècle en mettant en exergue les différentes approches philosophiques, intellectuelles et politiques du concept et des visions défendues dans et pour le monde ouvrier – les auteurs suivent la montée en puissance du tourisme social lors des Trente Glorieuses puis tentent de comprendre les facteurs de son déclin relatif depuis les années 1980.

Ensuite, ils se livrent à un exercice de sociologie des réalités vécues des vacances afin de mettre en évidence la persistance voire l'amplification des inégalités d'accès au sein de la société française. Ce constat de fracture dans les usages du temps libéré, loin d'être secondaire, illustre sous un angle original la croissance des tensions sociales. En tenant à l'écart de la société des loisirs, dont les vacances et le tourisme constituent une modalité incontournable, des pans entiers de la population, les inégalités ne font qu'exacerber leurs frustrations et les crispations, au risque d'une explosion du modèle republicain et de notre pacte social égalitaire. A cet égard, la crise des gilets jaunes a

confirmé à quel point l'exclusion des vacances était constitutive d'un profond malaise social.

Enfin, cette étude présente les fondations légales de ce droit en pointant ses fragilités mais aussi les conditions de sa revitalisation et de son élargissement (dont la piste d'un droit opposable constitue une option intéressante). Ces développements sont par ailleurs l'occasion d'analyser en détail comment le droit aux vacances a été dans un premier temps largement ignoré avant de s'installer lentement mais sûrement dans la grille de lecture et les revendications de Force Ouvrière.

**Mots clés : vacances, congés payés, inégalités, politiques sociales**

## **Le micro-travail en France**

Antonio A. CASILLI, Paola TUBARO, Clément LE LUDEC, Marion COVILLE  
Maxime BESEVAL, Touhfat MOUHTARE, Elinor WAHAL

Le rapport "Le micro-travail en France" présente les résultats du projet de recherche DiPlab, la première enquête entièrement consacrée au travail sur les plateformes de micro-tâches françaises. Selon ses résultats, le micro-travail est aujourd'hui accessible aux travailleurs français à travers au moins 23 plateformes. Environ 260 000 personnes micro-travaillent au moins occasionnellement en France. Si tous ne micro-travaillent pas chaque jour, il s'agit d'un large réservoir dans lequel l'industrie du numérique peut puiser selon ses besoins.

En particulier, le micro-travail tient un rôle prépondérant dans le développement de l'intelligence artificielle (IA). En réalisant des tâches répétitives, les microtravailleurs annotent, préparent, enrichissent les bases de données qui sont nécessaires pour la production d'algorithmes, d'enceintes connectées, d'assistants virtuels.

Dans le cadre du projet DiPLab, dix chercheuses et chercheurs ont analysé des données natives du web, administré des questionnaires en ligne à près de 1000 micro-travailleurs, et réalisé plus de 90 entretiens auprès de travailleurs, entrepreneurs et propriétaires de plateformes.

La distribution géographique du micro-travail suit la répartition de la population active et du revenu national. Si le micro-travail n'est pas un phénomène exclusivement urbain (ni exclusivement parisien), il ne semble pas pour autant constituer une opportunité d'accès au marché du travail et d'augmentation du pouvoir d'achat pour des populations rurales ou des résidents dans des départements à faible revenu.

Le revenu mensuel moyen qu'apporte le micro-travail en France (toutes plateformes confondues) est très inégalement distribué, avec une moyenne d'environ 21 euros par mois. Un revenu parfois complémentaire—très souvent nécessaire, surtout pour les nombreuses personnes inactives ou vivant en dessous du seuil de pauvreté.

En France, le micro-travail tient un rôle prépondérant dans le développement de l'intelligence artificielle (IA). En réalisant des tâches répétitives, les microtravailleurs annotent, préparent, enrichissent les données nécessaires pour produire ces technologies. En échange de rémunérations oscillant entre quelques centimes à quelques euros, ils exécutent trois types de micro-tâches : (1) entraînement d'IA : les micro-travailleurs génèrent et annotent de grandes bases de données utilisées pour calibrer les solutions d'apprentissage automatique (machine learning) ; (2) vérification d'IA : les micro-travailleurs supervisent les technologies d'IA existantes, en corrigeant et en vérifiant leurs résultats ; (3) imitation d'IA : les micro-travailleurs exécutent des

tâches humaines qui sont successivement présentées comme des résultats d'intelligence "artificielle".

Emploi, entreprises, marchés : le micro-travail rend évident l'impact de la technologie sur l'économie et modifie jusqu'à la notion même de métier. C'est pourquoi il est urgent de mesurer les conséquences de ces nouvelles formes de travail sur la société. Comment réguler cette nouvelle force de travail et renforcer sa protection sociale parfois inexistante ? Surtout, étant donnée la place prédominante du micro-travail dans le développement et la commercialisation de solutions d'intelligence artificielle, comment s'assurer que la contribution des travailleurs à l'innovation technologique soit reconnue à sa juste valeur ?

**Mots clés : numérique, travail, revenu, emploi**

[Cliquez ici pour télécharger cette étude](#)

---

### **Éducation inclusive des enfants et primo-migrants. Élèves et professionnels du champ éducatif face aux enjeux de l'inclusion**

Maisena Armagnague et Isabelle Rigoni, maitresses de conférences à l'INSHEA/Grhapes

Dans un contexte marqué par l'augmentation des flux migratoire, cette étude porte sur la scolarisation des élèves désignés comme allophones et nouvellement arrivés (EANA) dans trois académies françaises très contrastées : en Ile-de-France, à Bordeaux et en Guyane. L'étude a réuni une équipe de 12 chercheurs, principalement en sociologie et en sciences de l'éducation, et a donné lieu à un rapport de recherche de 230 pages contenant 17 préconisations concrètes. Les principales questions posées sont : comment plus de 60 000 EANA aux profils très hétérogènes (niveau de scolarisation antérieure, niveau de langue...) sont-ils accueillis dans les établissements scolaires, et dans des territoires eux-mêmes très hétérogènes (métropole/Guyane ; territoires paupérisés/favorisés ; milieu urbain/rural) ? Pour les équipes éducatives, comment se centrer sur les apprentissages en isolant les facteurs perturbateurs (précarité économique, administrative) ; n'est-ce pas illusoire et comment y faire face ? Comment accompagner, soutenir et former les professionnels à ces fonctions ?

Le rapport restitue dans sa première partie les grandes lignes des expériences enfantines et juvéniles ainsi que celles des acteurs éducatifs les prenant en charge dans le cadre scolaire. Elle est organisée en fonction d'une entrée par territoires, apparue fondamentale de par l'ancrage profondément situé des dynamiques scolaires et migratoires. La seconde partie du rapport met en lumière le rôle des acteurs socio-éducatifs, professionnels ou bénévoles intervenant auprès des enfants et jeunes migrants en dehors du champ scolaire. Un portrait des interventions différenciées est dressé selon les territoires, notamment en fonction des ressources disponibles, afin de saisir les dimensions plurisectorielles et interprofessionnelles de l'accompagnement éducatif, tout en travaillant sur la façon dont s'opère l'articulation et la coopération entre les acteurs éducatifs scolaires et non scolaires. Dans ce cadre, les auteurs se sont particulièrement intéressés à l'étude des collaborations entre différents acteurs et institutions éducatives, à savoir les possibilités de construction d'une coopération entre l'École et le secteur socio-éducatif autour de la question de la scolarisation des EANA. Les auteurs interrogent également les rôles et les fonctions de chacun de ces protagonistes éducatifs : les différents acteurs scolaires, socio-éducatifs et les familles. Enfin, le rapport conclut sur une série de préconisations liées aux moyens et aux modalités relatifs à la fois à l'accompagnement professionnel et à la formation des équipes éducatives dans le contexte d'une École inclusive ; à l'enseignement des langues et des sciences, en tenant compte des connaissances déjà acquises par les élèves ; à l'organisation des plannings et des examens.

**Mots-clés : association, éducation, immigration**

[Cliquez ici pour télécharger cette étude](#)



## **L'impact de la transformation numérique sur les conditions de travail et d'emploi. Un aperçu général complété par deux études de cas**

Odile Chagny (Ires), Nicolas Farvaque (Orseu) , Djamel Messaoudi (Orseu)

L'objectif de cette étude est de porter un regard « situé » sur l'impact de la transformation numérique, en s'attachant à mettre en évidence la nécessité de mettre le travail concret et la transformation des organisations au cœur des réflexions sur l'impact de la transformation numérique, ainsi que les leviers d'action en découlant pour l'action syndicale.

L'étude propose un tour d'horizon tout à la fois théorique et empirique de l'impact de la transformation numérique sur le travail, avec un focus sur deux secteurs particuliers d'intérêt pour l'UNSA : le transport de marchandises et l'éducation. Elle s'est basée sur une revue de la littérature, une exploitation d'enquêtes statistiques en particulier sur les conditions de travail, ainsi que sur des entretiens centrés sur des métiers spécifiques des deux secteurs privilégiés : les chauffeurs routiers dans le cas du transport de marchandises, le personnel non enseignant dans les établissements scolaires. L'étude propose aussi de mettre en évidence la spécificité des études « syndicales » sur la transformation numérique, et leurs atouts, au travers d'une revue de littérature des études parues sur le sujet notamment dans le cadre des agences d'objectif de l'IRES, avec un focus particulier sur le secteur bancaire.

**Mots-clés : numérique, emploi, travail**

[Cliquez ici pour télécharger cette étude](#)

## **La Culture est-elle transmissible ? L'Éducation artistique et culturelle**

Béatrice Laurent avec Denis Adam (Centre Henri Aigueperse)

Dans la longue et parfois mouvementée relation entre l'Éducation et la Culture, l'Éducation artistique et culturelle (EAC), marque une étape importante et structurante et contribue à interroger la transmissibilité de la Culture. C'est à cette question que tente de répondre la recherche conduite par Béatrice Laurent pour le Centre Henri Aigueperse – UNSA Éducation, dans le cadre des agences d'objectifs de l'IRES.

Aujourd'hui, dix villes en France sont des laboratoires pour expérimenter le dispositif conjoint des ministères de la Culture et de l'Éducation nationale, dit « 100 % EAC », c'est-à-dire une démarche visant à proposer à 100 % des enfants et des jeunes de ces communes des actions d'Éducation artistique et culturelle.

Ce protocole, encore en phase d'expérimentation, s'inscrit pleinement dans la longue évolution de la transmission de la Culture et des relations, parfois distantes, parfois conflictuelles, actuellement plus apaisées, entre le domaine culturel et celui de l'École.

La recherche réalisée par le Centre Henri Aigueperse – UNSA-Education, analyse la mise en œuvre et le développement de l'éducation artistique et culturelle inscrite dans cette évolution et interroge les enjeux et les conditions d'une possible généralisation.

À partir d'un focus réalisé sur la construction du dispositif 100 % EAC à Metz et des entretiens des différents acteurs impliqués, l'étude montre le caractère partenarial du projet mais aussi son besoin de pérennité et d'inscription dans une politique culturelle globale souvent portée par des décideurs militants.

Au-delà, ce travail met en évidence les questions vives, philosophiques, sociologiques, politiques, posées par la notion même de transmission de la Culture. De quelle(s) culture(s) s'agit-il ? Y a-t-il héritage ? Transmission à l'identique ? Construction d'une identité culturelle spécifique ? Comment articuler les dimensions individuelles et collectives ? Quels liens entre démocratisation culturelle et démocratie culturelle ? Quels rôles pour les « passeurs », les « médiateurs »... ? Les préconisations qui concluent le rapport proposent des pistes pour réfléchir à la mise en place d'une éducation artistique et culturelle qui contribue à l'émancipation de toutes et tous.

**Mots-clés : emploi, syndicat, travail, éducation**

[Cliquez ici pour télécharger cette étude](#)

## **Développement professionnel des militant.e.s**

Denis ADAM (coordination) (CHA)

Alors que les organisations syndicales s'interrogent sur leur avenir et travaillent à leur évolution, cette recherche-action commanditée par l'UNSA Éducation à son Centre de Recherche et de Formation (Centre Henri Aigueperse) dans le cadre des agences d'objectifs de l'IRES, mène une analyse sur l'apport d'un accompagnement de développement professionnel pour les militant.e.s des syndicats.

Un groupe de dix militant.e.s a ainsi expérimenté au long de dix mois des rendez-vous réguliers pour construire leur propre évolution professionnelle, mieux comprendre le sens de leur investissement, (re)connaître et savoir nommer les compétences acquises, envisager la fin de leur mandat syndical et leur éventuelle reconversion.

Ces étapes ont également permis de réfléchir plus largement à la professionnalité des militant.e.s des organisations syndicales, à la difficulté de reconnaître et de faire reconnaître les acquis de l'expérience syndicale, au besoin de nouvelle forme d'une « gestion humaine » des militant.e.s.

Si l'ensemble des participant.e.s ont plébiscité ce temps de pause permettant un « arrêt sur image » et un état des lieux de leurs parcours professionnels, tou.te.s l'ont mis à profit pour envisager des perspectives dans leur développement professionnel, soit au sein de l'organisation syndicale, soit dans un retour à leur métier d'origine ou pour certain.e.s dans une reconversion profonde.

Les résultats de cette recherche-action conduisent à construire des pistes de préconisations. Elles rappellent que les militant.e.s des organisations syndicales françaises sont pour l'essentiel et en particulier dans la fonction publique, des agents en décharge qui doivent donc aussi pouvoir bénéficier des mêmes droits en développement professionnel que l'ensemble des salariés. Elles invitent aussi les organisations syndicales à construire et revendiquer la reconnaissance des acquis de l'expérience syndicale. Enfin, elles envisagent pour l'UNSA Éducation, ses syndicats et son Centre de recherche et de formation, les conditions d'une mise en place d'un accompagnement programmé, organisé, connu et accessible à tou.te.s les militant.e.s.

**Mots clés : formation, syndicat, expérience**

[Cliquez ici pour accéder à l'étude](#)

## Études de l'Agence d'objectifs déposées en 2019-2020

n° AO	CFDT	Certificat n°
2017-1	Développement des compétences et des apprentissages dans les petites entreprises	1758
2017-3	Nouvelles formes d'emploi et de travail, nouveaux enjeux syndicaux	1756
2018-3	CSE : Vers un renouvellement des activités sociales et culturelles ?	1762
<b>CFTC</b>		
2015-1	Epargne salariale : vers un nouvel élan ?	1754
<b>CGT</b>		
2016-2	La CGT face aux crises, du milieu des années 1970 jusqu'en 1995. Séminaire de l'institut CGT d'histoire sociale	1752
2016-3	La métropolisation, une "nouvelle donne" territoriale ? La démocratie politique et sociale aux prises des reconfigurations urbaines	1757
2017-2	Quelle évolution des droits à l'assurance chômage	1763
<b>CGT-FO</b>		
2010-4	Les infortunes de l'austérité. Rétablir la dépense publique pour retrouver la prospérité et la justice sociale, et préparer l'avenir	1760
2017-3	Micro-travail et économie du clic	1753
2017-1	Actualité et réalité du droit aux vacances	1764
<b>UNSA-ÉDUCATION</b>		
2016-1	Accueillir, scolariser et accompagner les élèves primo-arrivants. Les professionnels du champ éducatif face aux enjeux de l'inclusion	1755
2016-2	Les mutations du travail et les défis posés aux partenaires sociaux (L'impact de la transition numérique sur les conditions de travail, de management, de rôle des organisations syndicales dans quatre secteurs)	157
2016-3-A	Développement professionnel des militants	1762
2018-1	Transmettre la culture	1759

## Études de l'Agence d'objectifs déposées entre 2015 et 2020

CFDT		
2008-5	Le secteur associatif, raisons de l'engagement et relations du travail	2015-2016
2012-2	Les transitions professionnelles face aux nouveaux secteurs	2015-2016
2013-2	Une VAE militante en construction ?	2015-2016
2012-4	La décomposition de la chaîne de valeur	2015-2016
2003-5	Evolution des pratiques de négociation dans les branches professionnelles	2016-2017
2005-5	Les pratiques de négociation en entreprise	2016-2017
2013-1	L'action syndicale pour le logement des salariés	2016-2017
2015-2	La négociation des grilles de classification	2016-2017
2014-2	Quelle évolution de l'activité réduite en France	2016-2017
2014-4	Quelle conciliation des temps de vie personnels et professionnels ?	2016-2017
2015-1	Insertion professionnelle et expériences d'accompagnement du retour à l'emploi des personnes éloignées de l'emploi	2017-2018
2014-3	Quelle évolution du rôle de la négociation de branche en Europe ?	2017-2018
2015-3	Lutte contre la désinsertion professionnelle liée aux problèmes de santé	2017-2018
2014-1	Les employés peu qualifiés des services. Conditions d'emploi, rapport au travail et à l'action collective	2018-2019
2016-1	Evolutions de la conflictualité et des usages du droit à la CFDT	2018-2019
2016-3	La construction des normes internationales du travail	2018-2019

2017-1	Développement des compétences et des apprentissages dans les petites entreprises »	2019-2020
2017-3	Nouvelles formes d'emploi et de travail, nouveaux enjeux syndicaux	2019-2020
2018-3	CSE : Vers un renouvellement des activités sociales et culturelles ?	2019-2020
<b>CFE-CGC</b>		
2013-4	Les différents visages de l'engagement en Europe	2015-2016
2013-B ex 2012-4	Innovation inverse et industrialisation : dangers et opportunités pour l'industrie française	2015-2016
2014-2	La responsabilité sociale et la performance des entreprises	2015-2016
2015-3	Analyse de l'impact des caractéristiques locales sur les variations de l'emploi des entreprises	2015-2016
2015-3	Analyse de l'impact des caractéristiques locales sur les variations de l'emploi des entreprises	2015-2016
2015-1	Retraites et vulnérabilité face aux dépenses de santé	2016-2017
2015-2	Devenir cadre : de nouvelles combinaisons des facteurs d'accès au statut ?	2016-2017
2016-1	Plateformes numériques, conception ouverte et emploi	2017-2018
2016-2	Deux décennies de transformations des espaces de carrière des agents titulaires et contractuels de l'État ; Analyse exploratoire du fichier biographique de l'Insee	2018-2019
2017-1	Couverture conventionnelle dans les branches. Pouvoirs des partenaires sociaux et intervention étatique	2018-2019
2017-2	Structure du capital et performance(s) des entreprises	2018-2019

CFTC		
2013-2	Les ressorts de la compétitivité	2015-2016
2014-1	Comment créer de vrais emplois jeunes par la solidarité intergénérationnelle ?	2015-2016
2014-3	Le travail du dimanche : mythes et réalités	2015-2016
2015-2	Dans un monde en bouleversement : pour un contrat social. Anciennement dénommée : L'idée du revenu d'existence universel	2015-2016
2014-3	Le travail du dimanche : mythes et réalités	2015-2016
2015-2	Dans un monde en bouleversement : pour un contrat social. Anciennement dénommée : L'idée du revenu d'existence universel	2015-2016
2014-2	Comment dynamiser, informatiser et socialement sécuriser le "marché" de l'entraide des personnes ?	2016-2017
2016-1	Le revenu de base, une fausse bonne idée ?	2018-2019
2016-2	La valorisation des acquis de l'expérience syndicale	2018-2019
2013-4	Différences catégorielles et égalité de traitement. Les enseignements d'une comparaison européenne.	2015-2016
2015-4-A ex 2012-6	Débatte du coût du capital - Implications syndicales	2016-2017
2015-6-A ex 2014-3	Freins et leviers à l'accès et au maintien des femmes aux responsabilités syndicales. Le cas de la CGT	2016-2017
2015-2	Le harcèlement sexuel dans la marine marchande à l'heure de la féminisation des métiers du transport maritime	2017-2018
2015-5-A ex 2012-3	Syndicalisation des jeunes	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	2017-2018
2013-3	Le coût du capital et son surcoût. Approfondissement et analyse financière	2017-2018
2013-1	Reprendre la main sur le travail. Élaboration d'une méthode d'action à l'intention des militants syndicaux de la SNCF.	2018-2019
2014-4	Le coût du capital dans les années de crise 2008-2014. Comment le capital a sacrifié l'investissement. Une analyse des données comptables pour mieux outiller les représentants du personnel.	2018-2019
2015-1	Épargne salariale : vers un nouvel élan ?	2019-2020

CGT		
2013-4	Différences catégorielles et égalité de traitement. Les enseignements d'une comparaison européenne	2015-2016
2015-6-A ex 2014-3	Freins et leviers à l'accès et au maintien des femmes aux responsabilités syndicales. Le cas de la CGT	2016-2017
2015-4-A ex 2012-6	Débattre du coût du capital - Implications syndicales	2016-2017
2015-5-A ex 2012-3	Syndicalisation des jeunes	2017-2018
2013-3	Le coût du capital et son surcoût. Approfondissement et analyse financière. (Avenant CA 26/03/15, nouveau titre, Le coût du capital et son surcoût. Approfondissement,)	2017-2018
2015-2	Le harcèlement sexuel dans la marine marchande à l'heure de la féminisation des métiers du transport maritime	2017-2018
2012-1	Représentation du territoire et enjeux de la territorialité.	2017-2018
2014-4	Base de données économiques et sociales. Coût du capital	2018-2019
2013-1	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).	2018-2019
2016-2	La CGT face aux crises, du milieu des années 1970 jusqu'en 1995. Séminaire de l'institut CGT d'histoire sociale	2019-2020
2016-3	La métropolisation, une "nouvelle donne" territoriale ? La démocratie politique et sociale aux prises des reconfigurations urbaines	2019-2020
2017-2	Quelle évolution des droits à l'assurance chômage	2019-2020

CGT-FO		
2010-1	Croissance et respect de l'environnement : une équation difficile à résoudre pour la Chine	2015-2016
2010-6	Quelles réalités pour les emplois verts dans le secteur du bâtiment ?	2015-2016
2011-1	SMIC : réalités et enjeux	2015-2016
2011-5	Ingénieurs d'aujourd'hui et de demain : enjeux et problématiques	2015-2016
2011-6	La jeunesse ouvrière dans l'industrie lourde du valenciennois dans le contexte du Toyotisme	2015-2016
2012-1	Réforme territoriale et décentralisation à la carte : une balkanisation des missions publiques source d'inégalités	2015-2016
2014-1	Le droit au refus du salarié	2015-2016
2015-4	Chaîne globale de valeur et travail décent : pour un renouveau de l'OIT	2015-2016
2012-4	Cadres, non-cadres, de la catégorisation sociale à la construction d'un rapport identitaire.	2016-2017
2013-4	Industrie et travail dans la peinture de la deuxième moitié du XIXe.	2016-2017
2014-3	Les pratiques de détachements de travailleurs en France : importance, formes et enjeux	2016-2017
2015-1	Unité-SGP-Police : une nouvelle organisation syndicale au sein de la confédération Force Ouvrière. Enjeux d'intégration et appropriation de l'espace confédéral	2016-2017
2013-3	Procédures de recrutement : quelles pratiques de la part des entreprises ?	2017-2018
2008-1	La Turquie et l'UE : des relations contrariées	2017-2018
2016-4	La Chine et les terres rares : un enjeu géopolitique, social et environnemental	2017-2018
2017-2	Les cadres de l'action sociale : Entre engagement et renoncement professionnel.	2018-2019
2010-4	Les infortunes de l'austérité. Rétablir la dépense publique pour retrouver la prospérité et la justice sociale, et préparer l'avenir	2019-2020
2017-3	Micro-travail et économie du clic	2019-2020
2017-1	Actualité et réalité du droit aux vacances	2019-2020



UNSA-Éducation		
2011-4	Éducation à la consommation (1ère partie)	2015-2016
2012-4	Éducation à la consommation (2ème partie)	2015-2016
2013-1	Économie numérique et dialogue social	2015-2016
2013-2	La loi du 20 août 2008 a-t-elle modifié le comportement des équipes syndicales d'entreprise	2015-2016
2012-2	Restructuration de l'État territorial et ses conséquences sur les personnels	2016-2017
2014-1	Dépense publique, équité sociale et utilité	2016-2017
2014-3	Système éducatif du XXI <sup>e</sup> siècle et évolutions de la didactique	2016-2017
2011-2	Décrochage scolaire : la jeunesse invisible ou les jeunes de nulle part	2017-2018
2014-2	Les pactes sociaux en Europe, déclin ou permanence ?	2017-2018
2015-4-A ex 2012-3	Écarts de retraite entre les hommes et les femmes dans le privé et le public	2017-2018
2015-2	« Libres ensemble ». Sociologie des militants de l'UNSA	2018-2019
2016-4-A	Genèse et évolutions de l'« éducation permanente » au prisme d'un regard syndical. L'enseignement et la formation des adultes, la FEN et l'UNSA (1944-2014)	2018-2019
2016-1	Accueillir, scolariser et accompagner les élèves primo-arrivants. Les professionnels du champ éducatif face aux enjeux de l'inclusion	2019-2020
2016-2	Les mutations du travail et les défis posés aux partenaires sociaux (L'impact de la transition numérique sur les conditions de travail, de management, de rôle des organisations syndicales dans quatre secteurs)	2019-2020
2018-1	Transmettre la culture	2019-2020

## Index des mots clés

---

*action publique*, 5, 12  
*association*, 17  
*branche*, 21  
*cadre*, 21  
*capital*, 22  
*carrière*, 21  
*droit*, 21  
*éducation*, 17  
emploi, 5, 7, 15, 17, 18, 19, 21  
engagement, 14, 23  
*entreprise*, 21  
*épargne salariale*, 5, 9, 10  
*formation*, 6, 23  
*immigration*, 17  
*investissement*, 22  
numérique, 5, 14, 15, 17, 18, 23  
*OIT*, 7  
*performance*, 22  
*revenu*, 10, 15, 22  
*syndicat*, 7, 12, 19  
*territoire*, 12, 22  
*travail*, 5, 6, 7, 9, 14, 15, 17, 18, 19, 21, 22, 23