



**Bilan de l'Agence d'objectifs
Avril 2016 – Avril 2017**

*IRES **

* contact@ires.fr

*Document présenté
au Conseil d'administration du 22 juin 2017*

Institut de Recherches Économiques et Sociales

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

Sommaire

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

CFDT

Employeurs et demandeurs d'emploi en activité : quelles relations, quels besoins et quelles pratiques ?.....	9
Les négociations de branche et d'entreprise à la CFDT – Volume 1, La négociation de branche	
Les négociations de branche et d'entreprise à la CFDT – Volume 2, La négociation d'entreprise.....	10
Le lien emploi-logement	11
La conciliation des temps.....	12
Quelle application des accords de classification de branche en entreprise ?.....	13

CFE-CGC

Retraite et vulnérabilité face aux dépenses de santé	17
Devenir cadre : de nouvelles combinaisons des facteurs d'accès au statut ?	
Comparaison de deux cohortes d'entrants sur le marché du travail (1998-2005 et 2004-2011)	18

CFTC

L'informatisation des services à la personne	21
--	----

CGT

Les freins et les leviers à l'accès et au maintien des femmes aux responsabilités syndicales	25
Débattre du coût du capital. Initiatives CGT, recherche et journée d'étude.....	26

CGT-FO

Cadre, non cadre : d'une catégorisation sociale à la construction d'un rapport identitaire.....	29
La construction du syndicalisme policier	30
Les pratiques de détachement de travailleurs en Union européenne. Importance, formes et enjeux.	
Le cas de la Grande Région Sarre-Lo-Lux	31
Images du monde ouvrier et de ses luttes. France, peintures : 1848-1914.....	32

UNSA-Éducation

Réseaux de savoirs. Production et transmission des savoirs à l'ère du numérique et de l'économie de la contribution	37
Les risques psycho-sociaux dans la Fonction publique.....	38
L'utilité sociale de la dépense publique.....	39

Tableau. Études déposées de l'Agence d'objectif	41
--	----

Index de mots clés	43
---------------------------------	----

Introduction

Ce rapport d'activité présente les études de l'Agence d'objectif déposées entre avril 2016 et avril 2017 ¹.

Au 15 avril 2017, 18 études ont été rendues depuis le dernier compte-rendu d'activité. Cette année il restait 60 études à rendre. Les études sont regroupées selon 4 axes de travail comme pour le programme de travail présenté en mars 2016 au Conseil d'Administration, indépendamment de l'organisation syndicale considérée. S'ajoute un axe « divers ». 5 études concernent les relations professionnelles, 5 le travail, 3 le revenu, 4 l'emploi et formation.

Relations Professionnelles (5)

Les négociations de branche et d'entreprise à la CFDT - Volume 1, La négociation de branche (CFDT).....	10
Les négociations de branche et d'entreprise à la CFDT - Volume 2, La négociation d'entreprise (CFDT).....	10
Les freins et les leviers à l'accès et au maintien des femmes aux responsabilités syndicales (CGT).....	25
La construction du syndicalisme policier (FO).....	30
Quelle application des accords de classification de branche en entreprise ? (CFDT).....	13

Travail (5)

Devenir cadre : de nouvelles combinaisons des facteurs d'accès au statut ? Comparaison de deux cohortes d'entrants sur le marché du travail (1998-2005 et 2004-2011) (CFE-CGC).....	18
L'informatisation des services à la personne (CFTC).....	21
Cadre, non cadre : d'une catégorisation sociale à la construction d'un rapport identitaire (FO).....	29
Risques psycho-sociaux dans la Fonction publique (Etat, Territoriale, Hospitalière) : diagnostic en région Champagne-Ardenne (UNSA-Éducation)	38
La conciliation des temps (CFDT).....	12

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

Revenus (3)

Retraite et vulnérabilité face aux dépenses de santé (CFE-CGC).....	17
Débattre du coût du capital. Initiatives CGT, recherche et journée d'étude (CGT).....	26
L'utilité sociale de la dépense publique (UNSA-Éducation)	39

Emploi – formation (4)

Employeurs et demandeurs d'emploi en activité : quelles relations, quels besoins et quelles pratiques (CFDT)	9
Le lien emploi-logement (CFDT).....	11
Les pratiques de détachement des travailleurs en Union européenne. Importance, formes et enjeux. Le cas de la Grande Région Sarre-Lo-Lux (FO).....	31
Réseaux de savoirs. Production et transmission des savoirs à l'ère du numérique et de l'économie de la contribution (UNSA-Éducation)	37

Autres (1)

Images du monde ouvrier et de ses luttes. France, peintures : 1848-1914 (FO)	32
--	----

Agence d'objectifs CFDT

Employeurs et demandeurs d'emploi en activité : quelles relations, quels besoins et quelles pratiques ?

Vanessa di Paola, Cathel Kornig, Stéphanie Moullet, Isabelle Recotillet (Lest)

Cette étude analyse les comportements des employeurs face aux demandeurs d'emploi en activité réduite. Elle interroge alors l'effet de l'activité réduite sur la qualité de l'emploi et sur le développement des formes flexibles d'emploi au sein de secteurs particulièrement utilisateurs de contrats courts ou à temps partiels : aide à domicile, hôtellerie-restauration, commerce et intérim.

L'approche, croisant les points de vue des demandeurs d'emploi et des employeurs, permet de mettre en relation deux dimensions :

- la nature incitative au retour à l'emploi du régime d'activité réduite, ce dernier s'adressant aux demandeurs d'emploi,
- les pratiques de recrutement des entreprises dans un contexte d'augmentation des contrats courts et des demandeurs d'emploi qui travaillent.

D'une part l'activité réduite permet au demandeur d'emploi de cumuler allocation avec des revenus salariaux. Puisque son revenu peut être compensé, il peut être incité à accepter des emplois moins rémunérateurs que les précédents et de très courtes durées. L'étude démontre que, pour les demandeurs d'emplois en activité, cela modifie in fine l'acceptabilité des conditions d'emplois peu favorables. D'autant que ces demandeurs d'emploi en activité bénéficient peu d'accompagnement.

D'autre part, il semble que les processus de recrutements n'intègrent pas explicitement les règles de cumul entre allocation et salaire pour définir les conditions de travail. Mais l'étude met en exergue que la seule connaissance de la possibilité d'un complément de salaire permet à l'employeur de se désengager vis-à-vis de la question de la qualité de l'emploi. Même en cas de difficultés de recrutement, ce dernier ne met pas en relation ces difficultés avec les conditions d'emploi peu favorables qu'il propose.

Trois dimensions se nourrissent entre elles et font système : le non questionnement des employeurs sur la qualité des emplois qu'ils proposent ; la compensation du salaire ; le niveau de chômage élevé qui ne permet pas au demandeur d'emploi en activité de bénéficier d'une position favorable. Cela peut avoir pour conséquence de détériorer davantage des conditions d'emplois déjà peu favorables. C'est par ce mécanisme qu'il pourrait y avoir une dégradation générale des conditions d'emploi des salariés des secteurs étudiés, ainsi qu'un enfermement dans des trappes à précarité.

L'étude montre que, pour ce qui concerne l'activité réduite, l'employabilité et les qualifications semblent ne pas être pensées comme une co-construction entre employeurs et salariés. Il en est de même pour la qualité du travail et de l'emploi. Le désengagement de l'employeur et la difficulté des intermédiaires (pôle emploi, représentants syndicaux, etc.) à appréhender les demandeurs d'emploi en activité risquent de laisser se développer des

emplois de moindre qualité sur le marché du travail. Il conviendrait de reconnecter qualité de l'emploi, du travail et du produit, dans un objectif commun autour de cette qualité. A l'instar de la responsabilité sociale des entreprises, il est possible de construire des référentiels communs de l'emploi de qualité chez les intermédiaires et les employeurs, mais aussi chez l'ensemble des acteurs de l'emploi. Cela met en jeu la création d'espaces d'échanges innovants et de mise en commun des besoins entre les acteurs, sur un territoire, dans un secteur, etc. afin de construire des intérêts partagés autour de la qualité de l'emploi et du travail. Enfin, cela soulève le contenu et la forme du dialogue social, comme par exemple l'adaptation des pratiques et accompagnements syndicaux au regard des spécificités et contraintes des demandeurs d'emploi en activité réduite. Ou encore l'utilisation de la Base de données unique et sociales. La BDES sert de support de préparation à la consultation annuelle du comité d'entreprise sur les orientations stratégiques de l'entreprise. Elle porte sur l'investissement social de l'entreprise (telles que les conditions de travail), ou encore sur l'évolution des rémunérations, etc. pour éclairer la question de la qualité de l'emploi.

Mots clés : marché du travail, employeur, chômeur, allocation.

Les négociations de branche et d'entreprise à la CFDT - Volume 1, La négociation de branche

Les négociations de branche et d'entreprise à la CFDT - Volume 2, La négociation d'entreprise

Mailys Gantois (coord.), Pierre France (CESSP/CRPS Université Paris I - Panthéon Sorbonne)

L'étude commandée par la CFDT porte sur les négociations de branches et d'entreprises : les règles de droit relatives à la négociation y ont été récemment « bouleversées » par l'adoption des lois du 4 mai 2004 et du 20 août 2008 qui modifient la hiérarchie des normes infralégales, les règles de représentativité syndicale et de validation des accords collectifs. Si les négociations font l'objet de nombreux travaux, notamment en économie, en sciences managériales et en sociologie des relations professionnelles, cette étude déplace la focale sur des aspects peu étudiés jusqu'ici : le profil, les pratiques et les savoir-faire des négociateurs CFDT. Elle a eu pour objectif de « faire parler » et d'observer des négociateurs, plutôt que de s'intéresser seulement aux cadres extérieurs à l'action de négocier (les règles de droit ou les contraintes économiques et sociales). L'attention a été portée sur les trajectoires des militants qui investissent le mandat de négociateur sous l'étiquette CFDT et sur les ressources individuelles et collectives mobilisées pour « négocier ». Qui sont les militants porteurs du mandat de négociateur au niveau des branches et des entreprises ? Comment négocient-ils ? Quels sont les « outils » développés au sein des locaux syndicaux et des fédérations pour être en mesure de « négocier » ? Et de manière transversale, quelles sont les évolutions de chacun de ces aspects depuis les lois de 2004 et 2008 ? Enfin, en quoi ces aspects dépendent de l'histoire de chacune des branches et des entreprises étudiées, ou d'un processus plus global ?

L'étude a donné lieu à la réalisation de deux rapports, le premier rapport porte sur les négociations collectives dans les branches, le second est consacré à celles dans les entreprises.

Menée entre avril 2013 et avril 2014, la recherche s'appuie sur une méthode qualitative cumulant entretiens avec des négociateurs, observations directes de négociations et de réunions internes à la CFDT, distribution et traitement de questionnaires auprès de négociateurs, et enfin travail sur archives.

Elle s'appuie notamment sur l'analyse de quarante entretiens d'une durée moyenne de deux à trois heures.

Mots clés : syndicat, négociation collective, branche, accords.

Le lien emploi-logement

Jules-Mathieu Meunier (Lab'Urba, Université Paris Est)

Alors que la question du logement des salariés semblait résolue au milieu des années 1970 avec l'arrêt de la construction des grands ensembles, elle pointe à nouveau depuis une quinzaine d'années en relation avec la hausse des prix immobiliers et les transformations du travail et de l'emploi. Plusieurs signes indiquent ainsi que, pour une proportion croissante d'individus, le salaire ne constitue plus une garantie d'accéder à un logement décent à coût abordable ou de se maintenir dans celui-ci. Pour certains observateurs, ces difficultés auraient même pour effet, dans le contexte économique actuel, de peser sur les trajectoires professionnelles ainsi que sur la création d'emploi.

Cette étude vise à informer la réalité du lien entre emploi et logement à l'aune de l'intervention mise en œuvre par les organisations syndicales sur ce thème. Elle procède pour cela en plusieurs temps, se proposant successivement d'établir un diagnostic des besoins et des risques sociaux qui émergent aujourd'hui au croisement de l'emploi et du logement, d'identifier les interventions mises en œuvre au niveau des territoires en réponse à ces besoins, et d'examiner la manière dont cette question est prise en charge aux différents échelons d'une organisation syndicale telle que la CFDT. A travers un tel séquençage, l'étude s'efforce de saisir le lien emploi-logement en tant qu'il soumet l'action des organisations syndicales au révélateur des transformations à l'œuvre dans la sphère du travail – accroissement de la mobilité professionnelle, précarisation de l'emploi salarié – et des effets qui en résultent sur la définition des besoins en logement.

L'analyse montre que la CFDT s'attache actuellement à bâtir une approche revendicative liant emploi et logement. Elle souligne en même temps les lacunes de la prise en charge d'une question – celle du logement – dont on sait qu'elle constitue un enjeu majeur pour une large part de la population, mais qu'elle demeure fondamentalement un domaine périphérique de l'action syndicale. L'étude s'efforce de contribuer à la régulation de ce paradoxe en formulant une série de propositions visant à orienter la réflexion que la CFDT a engagée sur ce thème (prise en compte du risque de précarité résidentielle liée à la précarisation de l'emploi, conception d'un ensemble de garanties sociales contribuant à faire du logement un instrument de la sécurisation des parcours professionnels et résidentiels). Remobilisant une partie des interventions mises en œuvre dans les territoires autour du lien emploi-logement, ces propositions invitent en outre l'acteur syndical à identifier le caractère innovant de ces interventions et à y puiser matière à nourrir sa propre réflexion.

L'étude s'appuie sur une enquête de terrain consistant en une campagne d'entretiens semi-directifs (64 entretiens au total). Celle-ci s'est déroulée pour l'essentiel entre novembre 2014 et juillet 2015 et comportait deux phases distinctes. La première, qui visait à confronter les pratiques des acteurs de terrain avec les intentions affichées par la confédération en matière de logement, a pris appui sur une série d'entretiens réalisés à différents niveaux de la CFDT (confédération, structures territoriales et professionnelles, mandataires dans les organismes logement, élus d'entreprises). La seconde, dont l'objet était de mettre en évidence diverses interventions traitant du lien emploi-logement dans les territoires, a reposé sur des entretiens menés auprès d'acteurs engagés à divers titres dans celles-ci (pouvoirs publics, organisations syndicales, opérateurs logement, acteurs des politiques de l'emploi).

Mots clés : emploi, syndicat, logement, protection sociale.

La conciliation des temps

Jens Thoemmes (CNRS), Timo Giotto (Doctorant Certop)

La question de la « conciliation » des temps, n'a cessé, depuis le début des années 1970, de prendre de l'importance dans le débat public. Pour y répondre, les partenaires sociaux ont multipliés les dispositifs d'articulation des temps en entreprise (Les mesures d'aménagements individualisés des horaires de travail, les horaires variables ou flexibles, le temps partiel, le compte épargne temps, les RTT). Or, dans un contexte de diversification des formes de travail (CDD, temporaire, intérimaire, autonome), de durées (heures supplémentaires, temps partiels), et d'horaires (fractionnées, week-end, équipes, nuit), la majorité des études fait état d'un décalage entre les dispositions mises en place au sein des entreprises et les besoins des salariés. Elles soulignent un déséquilibre entre les responsabilités professionnelles et les autres engagements souhaités par les salariés.

La « conciliation » des temps est une problématique transversale qui impacte tout autant le monde de l'entreprise que les sphères privées et familiales. Ces déséquilibres affectent aussi bien la santé des salariés et leurs conditions de vie que les questions d'égalité entre les hommes et les femmes ou la performance en entreprise.

L'étude met en évidence les pratiques d'articulation mises en œuvre par les salariés du secteur des services qui, de par la nature de son activité et le lien qui lie le salarié au client, concentre les organisations de travail les plus atypiques et donc les situations d'organisation des temps les plus complexes. Elle dresse un bilan des enjeux et des risques imputables à une mauvaise « conciliation » des temps. Elle offre une image des dispositions de conciliation, formelles et informelles, présentes en entreprise et fait le tour de la question de la « conciliation » par le biais d'une typologie des stratégies d'articulation des temps que les salariés mettent en place, dans et hors de l'entreprise. Enfin, elle propose une série de recommandations à l'usage des partenaires sociaux.

Cette étude se fonde sur une méthodologie mixte combinant une approche qualitative par entretiens semi-directifs, avec une approche quantitative basée sur l'analyse statistique d'accords d'entreprise. L'approche qualitative, qui portait comme ambition de mettre en évidence les pratiques de conciliation mises en œuvre dans le secteur des services, a donné lieu à 42 entretiens, réalisés sur la période de juillet à décembre 2015, auprès de salariés issus de 6 sous-secteurs des services : le secteur de l'hôtellerie/restauration, le secteur bancaire, le secteur du numérique, le secteur des télécommunications, le secteur de la petite enfance et le secteur de l'aide à domicile.

L'approche quantitative, dont l'objet était de mesurer l'étendue et les évolutions des dispositifs conventionnels de « conciliation » au sein des entreprises, a consisté à étudier une base de données de *1000 accords d'entreprise* traitant du compte épargne temps et ayant été signés en France métropolitaine sur la période 2006-2013.

Mots clés : conciliation, aménagement du temps de travail, relations du travail, CET, télétravail.

Quelle application des accords de classification de branche en entreprise ?

Séverine Lemière (Université Paris Descartes), Philippe Denimal (Sociologue du travail)

Cette étude a pour objet d'analyser l'application en entreprise des grilles de classification, « pivot de l'identité professionnelle des branches », négociées au niveau des branches. Elle se concentre principalement sur les remontées des partenaires sociaux, afin de mieux comprendre l'intention des négociateurs nationaux ainsi que les remarques et difficultés exprimées par les délégués syndicaux en entreprise, dans l'application de l'accord de branche. L'application des accords dans les petites et moyennes entreprises, dont les moyens RH et la représentation syndicale sont plus limités, a été plus particulièrement travaillée. De même que l'articulation entre la classification et les autres accords (GPEC, formation, mobilité, seniors, égalité professionnelle...).

L'objet de l'évaluation dans le cadre de la classification a d'abord été discuté : emplois repères ou emplois réels ? Ce choix a évidemment une incidence sur l'application en entreprise de la classification conventionnelle. Puis l'analyse thématique traite des questions soulevées en entreprise lors de l'application de la classification : la méthodologie retenue, les critères choisis, la question salariale, celle de l'évolution professionnelle, etc. L'étude interroge aussi les liens – ou l'absence de liens – entre les accords de classification et les autres thèmes d'accords collectifs ou de pratiques de GRH. Elle éclaire en particulier la question de l'articulation entre classification des emplois et égalité professionnelle et salariale entre femmes et hommes. Enfin, elle s'intéresse aux dispositifs prévus dans les accords pour faciliter l'application en entreprise et fait des préconisations à l'attention des acteurs sociaux, notamment de branche. De fait, la recherche délicate de compromis qui se réalise au moment de la négociation est essentielle.

L'étude portant sur l'articulation entre la branche et l'entreprise en matière de classification professionnelle. L'observation a lieu dans trois branches (les industries charcutières, la coiffure et professions connexes, la vente à distance) qui ont signé un accord de classification au cours des dernières années (2011 pour l'une et 2012 pour les deux autres). La diversité des secteurs d'activité et des types d'entreprises présentes au sein de la branche a constitué une autre raison pour le choix de ces branches. Les interventions que les auteurs ont menées au sein d'autres branches, pour le compte d'entreprises ou de comités d'entreprise, ainsi que les ouvrages ou les études rédigés antérieurement ont permis d'enrichir l'analyse.

L'enquête de terrain réalisée au cours de l'année 2016 a permis de conduire 34 entretiens répartis dans les trois branches professionnelles retenues. Les entretiens semi-directifs, de face à face ou téléphoniques, individuels ou collectifs, ont été réalisés auprès de l'ensemble des partenaires sociaux tant au niveau de la branche (organisations patronales, fédérations syndicales, représentants syndicaux siégeant dans les commissions paritaires nationales) qu'au niveau d'entreprises de toute taille (dirigeant, représentants de la fonction ressources humaines, organisations syndicales, salariés).

Mots clés : négociation collective, accord de branche, classification, emploi, formation professionnelle.

Agence d'objectifs CFE-CGC

Retraite et vulnérabilité face aux dépenses de santé

Bérangère Legendre, Sarah Le Duigou (Université Savoie Mont-Blanc, IREGE)

Le vieillissement de la population constitue aujourd'hui un défi pour le système de protection sociale. Ce vieillissement d'une part augmente les dépenses de santé, et d'autre part fragilise le financement par cotisations. La hausse des dépenses de l'assurance santé qui en résultera remet en cause la soutenabilité financière du système de santé Français. La nécessité de réformer la protection sociale en vue de sa soutenabilité financière fait aujourd'hui consensus en France. Une des pistes de réforme déjà envisagée est l'abaissement du niveau de la couverture et donc l'augmentation du reste à charge des patients (proportion de soins non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire). Les mesures prises en 2008, en instaurant la franchise médicale, puis en 2010 en instaurant la vignette orange empruntent déjà ce chemin. Le système d'assurance santé Français a la particularité d'être un système mixte dans lequel l'assurance maladie complémentaire (AMC), pouvant couvrir ce reste à charge, vient s'ajouter à l'assurance maladie obligatoire (AMO). Ces réformes renforcent donc l'importance des complémentaires santé qui sont contractées aujourd'hui par 95 % des français.

Toutefois, s'appuyer sur ce deuxième pilier du système de santé introduit notamment une inégalité face au financement de l'AMC en fonction du statut de l'assuré. 35 % des salariés bénéficient de complémentaires collectives cofinancées par l'employeur à hauteur en moyenne de 50 %. Ils jouissent par ailleurs d'un haut niveau de couverture. Après le passage à la retraite, l'assuré perd les avantages liés aux complémentaires collectives et doit contracter une complémentaire individuelle qu'il finance à 100 %. Face à cette situation, 51 % des titulaires d'un contrat d'entreprise obligatoire, et 39 % des titulaires d'un contrat d'entreprise facultatif changent de contrat au moment de la retraite. Ces modifications de couverture, associées à la hausse du risque de santé pour les plus âgés et à la dégradation probable du niveau de vie relatif des retraités dans les années à venir seront susceptibles d'accroître leur exposition au risque de pauvreté, notamment lorsqu'ils font partie des plus modestes. En effet, seuls les 6 % des ménages les plus pauvres bénéficient d'une couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C) gratuite, tandis qu'environ 1 % de la population reçoit une aide à la complémentaire santé (ACS).

Ce rapport de recherche propose d'évaluer l'impact du passage à la retraite sur la vulnérabilité des ménages français face au poids que représentent les dépenses de santé dans leur budget. La rupture de couverture complémentaire consécutive au départ en retraite a un impact direct sur le montant de leurs dépenses de santé.

L'étude caractérise la vulnérabilité en mobilisant les données de l'enquête européenne SHARE pour la mesurer. Une analyse toutes choses égales par ailleurs nous permet d'analyser l'impact spécifique du départ en retraite et d'un certain nombre d'autres déterminants sur cette vulnérabilité.

Il ressort notamment de ces travaux que le passage à la retraite entraîne un accroissement conséquent du poids des dépenses de santé dans le budget des individus. Passer à

la retraite augmente le taux de restes-à-charge entre 0,2 et 0,5 point de pourcentage. Ce résultat est par ailleurs indépendant du phénomène de vieillissement et de la dégradation de la santé qui peut s'en suivre. Autrement dit, c'est l'architecture du système de santé, et notamment la couverture complémentaire, qui est à mettre en cause pour expliquer les inégalités entre les plus âgés et les seniors en activité. De tels résultats plaident pour une réflexion approfondie sur la conception de la couverture maladie, notamment en fonction du statut. Si les réformes récentes ont permis d'améliorer la couverture complémentaire dans la population d'âge actif, il n'en reste pas moins qu'une partie conséquente de la population totale est exclue de certains dispositifs.

Mots clés : retraite, dépenses santé, assurance maladie, CMU, complémentaire santé.

Devenir cadre : de nouvelles combinaisons des facteurs d'accès au statut ? Comparaison de deux cohortes d'entrants sur le marché du travail (1998-2005 et 2004-2011)

Vanessa di Paola et Stéphanie Moullet (Aix-Marseille Univ, Lest, Car Céreq)

L'objectif de ce rapport est de mettre en évidence la manière dont les caractéristiques individuelles, les parcours scolaire et professionnel déterminent les chances d'être cadre en début de vie active pour les jeunes générations. Comment le rôle de ces mêmes caractéristiques continue de jouer ou non après quelques années de vie active ? Jouent-elles de la même manière selon le contexte économique dans lequel les jeunes ont démarré leur vie professionnelle ? Quels sont parmi les diplômés de l'enseignement supérieur ceux qui deviennent ou ne deviennent pas cadre au cours des toutes premières années de vie active ou quelques années plus tard. L'étude montre que ceux sont les diplômés de niveau bac+5 et au-delà qui sont et demeurent la clé d'entrée aux emplois de cadres, d'autant plus encore lorsque la conjoncture économique est dégradée. Les diplômés d'ingénieur plus encore que les écoles de commerce ou les autres bac+5 (master ou ancien DEA-DESS) assurent un accès aux emplois de cadres rapide à l'issue de l'obtention de ces titres scolaires, mais aussi, le plus important, après quelques passées sur le marché du travail. Déjà déterminante de la réussite scolaire, l'origine sociale favorisée est aussi un des facteurs clés : l'accès aux emplois de cadre est d'autant plus facile et rapide que les deux parents du jeune, débutant ou un peu plus expérimenté, sont eux-mêmes cadres. Par ailleurs, le genre est encore et toujours un déterminant majeur pour devenir cadre. Alors que les jeunes femmes sont globalement plus diplômées que les jeunes hommes, elles ont non seulement un accès moindre à la catégorie cadre mais aussi plus lent, y compris à diplôme égal.

Au fil du temps passé sur le marché du travail, le diplôme conserve son rôle prédominant pour accéder à la position cadre. Pour autant, l'expérience antérieure accumulée sur le marché du travail est payante pour l'accès aux emplois de cadres, et le rôle de l'ancienneté dans le dernier emploi détenu par les jeunes joue un rôle encore plus important depuis la Grande Récession de 2008. Ceci laisse penser que depuis la crise, devenir cadre est d'autant plus possible *via* une mobilité interne plutôt qu'externe à l'entreprise.

Mots clés : cadre, diplôme, jeune, marché du travail.

Agence d'objectifs CFTC

L'informatisation des services à la personne

Charles Stoessel (Opus Citatum)

Dans un contexte de crise économique et de persistance d'un taux de chômage élevé, le secteur des services à la personne attire depuis plus de dix ans l'attention des analystes et des décideurs politiques. S'il a été décrit comme porteur de nombreux espoirs, force est de constater qu'il n'a pas encore pourvu tous les emplois attendus, en termes de quantité mais peut-être plus encore en termes de qualité.

Depuis quelques années, une nouvelle thématique vient déséquilibrer l'économie dans son ensemble, celle de « l'uberisation » ou de la « plateformisation » des modèles économiques traditionnels, voire même, selon certains, de l'ensemble de la société. Ces plateformes numériques de mise en relation d'offres et de demandeurs court-circuitent les acteurs anciennement installés, et viennent re-questionner le modèle même de l'entreprise classique. Si l'offre et la demande peuvent se rencontrer aisément *via* les plateformes, si les coûts de transaction sont rendus très faibles, si la confiance est procurée par des systèmes de réputation électronique, quelle place reste-t-il pour les organisations classiques ? Et, par extension, quelle place reste-t-il pour le salariat là où tous les travailleurs sembleraient pouvoir devenir des entrepreneurs d'eux-mêmes ? Le débat de l'emploi et de sa qualité, dans une économie mondialisée et numérique, ne cesse donc d'être posé.

Dans le secteur des services à la personne, ces métiers pourraient représenter une réelle opportunité d'insertion pour des demandeurs d'emploi qui en feraient le choix, à condition d'une part que les emplois proposés soient de qualité et accessibles au plus grand nombre, et que de réelles passerelles existent d'autre part entre le monde de l'insertion et les emplois ordinaires du secteur.

La position de l'auteur dans cette étude commanditée par la CFTC dans le cadre de l'agence d'objectifs de l'IREC est d'essayer de penser l'informatisation comme une opportunité potentielle, et de chercher à comprendre quelles seraient les conditions pour qu'elle se réalise. Ainsi, l'étude rappelle le succès d'entreprises « physiques » comme O2, tout en soulignant l'importance de l'incitation publique pour ces modèles économiques. Un autre point d'étonnement a été de constater l'échec, inattendu, d'entreprises américaines fortement capitalisées et décrites comme les futures championnes de la Silicon Valley. C'est ainsi que la chute d'Homejoy, qui avait pourtant réussi à séduire les investisseurs, est décrite comme le premier grand échec de l'« Uber-économie ». Parmi les causes, il y a le progressif rejet par les sociétés civiles et l'économie traditionnelle des modèles « uberisés » (Homejoy a connu quatre actions en justice aux États-Unis), ainsi que la délicate question de la confiance du consommateur, pour des activités relevant du domestique et de l'intime, et de la capacité pour un donneur d'ordre de contrôler la qualité de la prestation réalisée par des personnels précarisés sur lesquels ils ne disposent pas d'ascendant hiérarchique. Ainsi, précarité, confiance et qualité semblent avoir été occultés des modèles américains tirant les prix vers le bas.

Les recommandations exposées ici se veulent concrètes, pragmatiques. Elles visent à proposer un modèle de développement économique des services à la personne qui profite des perspectives offertes par l'informatisation pour développer une offre légale, socialement responsable, et économiquement viable pour les ménages. L'enjeu contemporain est d'essayer de tirer profit de chacun des trois modèles (associatif et service public, privé classique, numérique) pour retenir ce qu'il a de meilleur : de faibles coûts d'intermédiation (plateformes numériques), une rentabilité financière gage de pérennité (entreprises privées classiques), et une dimension sociale et éthique ambitieuse (économie sociale et solidaire, services publics).

Ce texte s'appuie sur une étude de la littérature associée à une démarche d'expérimentation sociale, d'entretiens et d'observation participante, dans le cadre d'un projet de centre social coopératif situé en Seine-Saint-Denis. La proposition formulée consiste à développer des expérimentations locales visant à tirer parti du meilleur des trois mondes afin d'encourager l'éclosion de coopératives sociales et solidaires, encadrées et aidées par les pouvoirs publics de niveau local. Le statut de ces coopératives les place à mi-chemin entre les associations à but non lucratif et les entreprises privées classiques en prévoyant l'équilibre économique mais également une participation démocratique des coopérateurs et des parties prenantes externes comme les clients, les travailleurs sociaux, les élus locaux, etc. (statut de SCOP par exemple). En se positionnant sur un marché à la fois prometteur et complexe, celui des services à la personne en cours de « plateformisation » (*cf. le platform cooperativism*), ces coopératives pourraient être en mesure de créer de l'emploi salarié, impliquant les membres dans un travail de qualité auprès de personnes démunies mais également de salariés plus classiques, leur offrant par exemple du temps supplémentaire pour développer leur vie familiale, associative et citoyenne.

Mots clés : service, aide à domicile, informatisation, numérique, négociation sociale, économie sociale et solidaire, auto-entrepreneur.

Agence d'objectifs CGT



Les freins et les leviers à l'accès et au maintien des femmes aux responsabilités syndicales

Tiphaine Rigaud et Rachel Silvera (RRS CGT)

Depuis 1999, la CGT a introduit la parité dans l'accès des femmes à la direction confédérale, soit au Bureau confédéral (BC) et à la Commission exécutive confédérale (CEC).

Même si la part des femmes dans la CGT progresse, leur place dans toute la CGT est loin d'être à parité : elles ne représentent que 37,5 % des syndiqué-e-s et que 23 % des dirigeant-e-s au Comité confédéral national (avec 17 % de femmes à la tête de fédérations et 25 % à la tête d'une union départementale). Mais surtout, on constate que les femmes dirigeantes au niveau confédéral renouvellent plus souvent leur mandat que les hommes : depuis 1999, 47 % des femmes de la CEC et 30 % des hommes n'ont fait qu'un mandat.

L'objet de cette étude est d'analyser ce fait et de proposer des moyens d'y remédier, afin de renforcer la place des femmes dans tous les lieux de décision, à partir d'une enquête statistique sur les profils des femmes et des hommes de la CEC et d'une enquête qualitative réalisée auprès de 44 dirigeantes.

Parmi les principaux résultats de cette étude, trois facteurs jouent un rôle central. En premier lieu, des différences importantes apparaissent entre le profil des femmes dirigeantes et celui des hommes – plus jeunes, moins d'expériences de responsabilité et rarement secrétaire générale d'organisations... – si bien qu'elles évoquent des difficultés dans leur intégration et leur maintien dans la CEC, en partie communes à certains hommes, notamment parmi les plus jeunes, mais renforcées par un doute plus marqué sur leurs compétences. En second lieu, et de façon cruciale, le fonctionnement de la CEC est critiqué, notamment du fait d'une exigence de disponibilité incompatible avec des responsabilités familiales (sentiment de faire une triple journée, pour celles qui ont gardé un pied dans leur entreprise). Enfin, ces (ex-)dirigeantes notent que la parité est inachevée, que des résistances, voire du sexisme, existent encore au sein de la CGT, révélateur d'un certain décalage entre la volonté confédérale égalitaire et sa déclinaison au sein de toutes les organisations de la CGT.

Au-delà de ces facteurs explicatifs, des propositions concrètes sont formulées par ces dirigeantes pour renforcer l'égalité et limiter ce *turn-over*. Il s'agit d'améliorer l'intégration des dirigeant-e-s, de proposer des mesures en faveur de la parentalité ou encore d'impliquer davantage les organisations sur ce sujet, grâce à un appui de la direction confédérale pour que la parité – et la juste représentation des femmes dans les organisations – soit réelle et pour que surtout l'égalité soit généralisée et transversale à toute la CGT et au-delà.

Mots clés : égalité, syndicat, enquête.

Débattre du coût du capital. Initiatives CGT, recherche et journée d'étude

Laurent Cordonnier (Clersé, Université de Lille)

Ce document rend compte des activités d'étude et de recherche menées par la CGT dans le cadre de la campagne sur le coût du capital lancée en novembre 2013 par son comité confédéral national. En particulier, il reprend les travaux relatifs au colloque que la Confédération a organisé sur le sujet le 2 juin 2014 au Conseil économique, social et environnemental. Cette initiative qui a bénéficié du concours d'Économistes atterrés a constitué un point d'étape majeur dans un processus long émaillé de nombreuses journées d'étude ou de formation. Elle a rassemblé plus de 150 personnes, chercheurs, experts et syndicalistes. Les débats se sont organisés autour d'interventions, de témoignages et de deux tables rondes, la première sur les conséquences économiques et sociales de l'élévation du coût du capital, la deuxième sur les alternatives à cette élévation. Ils ont notamment confirmé que celle-ci constituait pour l'économie française un handicap bien plus important que le caractère prétendument trop élevé du « coût du travail ».

Mots clés : syndicat, coût, capital, travail.

Agence d'objectifs CGT-FO

Cadre, non cadre : d'une catégorisation sociale à la construction d'un rapport identitaire

FO Cadres

Cette étude réalisée à la demande de FO-Cadres a pour objectif de répondre à plusieurs interrogations liées à l'activité et au statut de cadre :

Comment les salariés cadres se définissent-ils eux-mêmes ? Qu'est-ce qui caractérise leur activité professionnelle ? Y-a-t-il une convergence dans les définitions, les perceptions du travail d'un cadre selon les caractéristiques du cadre ? Un réaménagement de l'accès au statut de cadre, voire une disparition inquiète-elle les cadres ? Quels avantages perçoit-on encore à être cadre ? Ces éléments relèvent-ils davantage de données factuelles/objectives ou d'éléments irrationnels ? Quel attachement des salariés à ce statut ?

Pour y répondre, une enquête quantitative a été lancée auprès de cadres en emploi du secteur privé. Cette enquête a été administrée en ligne au mois de novembre 2015. 2620 réponses ont été recueillies.

Les résultats sont analysés de manière contextualisée en se référant à la littérature scientifique (sociologie, psychosociologie, sciences de gestion...) portant sur les cadres, mais aussi de manière plus générale sur les conditions de travail.

Cette étude est complétée par une annexe qui récapitule les opinions les plus fortement exprimées par les cadres. Il en ressort notamment que les cadres en 2016 ne constituent pas un groupe homogène. Cette catégorie s'est diversifiée sous l'effet de lois, de nouvelles formes d'organisation du travail, de la féminisation, de la numérisation... Mais au-delà des différences, des éléments continuent de les rassembler. Pour une très large majorité, l'autonomie, le pouvoir de décider et l'implication dans la stratégie de l'entreprise, sont les avantages incontestables d'être cadre, avantages auxquelles ils ne renonceraient en aucune façon en cas de changement professionnel. En contrepartie, des inconvénients sont reconnus par tous : le stress, le déséquilibre entre la vie privée et la vie professionnelle et la charge excessive de travail, des phénomènes que les sociologues du travail raccrochent au développement du management par objectifs. Les cadres trouvent également une unité relative dans ce qui les oppose aux non-cadres, notamment en termes de compétences et de qualités attendues (mise en exergue de la capacité à prendre des décisions en ce qui les concerne, versus notamment la capacité à appliquer les consignes de la direction et à travailler en équipe pour les non-cadres). Enfin, autre élément qui unit les cadres, les trois quarts d'entre eux sont attachés à leur statut et ne sont pas prêts à y renoncer, bien qu'affirmant majoritairement croire à une banalisation du statut de cadre.

Mots clés : cadre, travail, management, enquête.

La construction du syndicalisme policier

Benjamin Pabion (Université Lumière Lyon II)

Le 14 février 2013, la Confédération Générale du Travail – Force ouvrière (CGT-FO) a renforcé sa position dans la fonction publique d'État au terme d'un long processus entamé en 2009. Ce jour-là, 250 policiers militants et élus syndicaux ont fondé un nouveau syndicat, Unité-SGP-Police Force ouvrière, rassemblant environ 30 000 fonctionnaires de police et représentant alors 47,8 % des gardiens et gradés de la Police Nationale. Cette petite révolution dans le syndicalisme de la fonction publique d'État est la conséquence directe d'une mutation longue et profonde du syndicalisme policier, passé d'une logique d'autonomie entretenue pendant près de 50 ans à l'affiliation à l'une des principales confédérations syndicales françaises. L'objectif de ce rapport de recherche est de revenir sur l'histoire du syndicalisme policier pour comprendre cette mutation de la culture syndicale policière que constitue l'adhésion d'Unité-SGP-Police à Force ouvrière.

Deux questions traversent cette étude : comment expliquer l'émergence du syndicalisme policier au début du 20^e siècle ? Et comment expliquer la forme spécifique qu'a pris le syndicalisme policier ? Il s'agit d'interroger les modes de construction de ce mouvement collectif, afin de mieux comprendre la situation actuelle qui s'ancre dans une suite logique d'événements ; sans toutefois négliger les évolutions, ruptures ou changements de cap ; ni les influences extérieures (notamment les mouvements de fonctionnaires ou, plus généralement, le mouvement social). Nous revenons dans un premier temps sur les principales étapes de construction du syndicalisme policier, depuis les prémices de la fin du 19^e siècle jusqu'à la période de la Fédération Autonome des Syndicats de Police (FASP), considérée par de nombreux acteurs comme l'« âge d'or » du syndicalisme policier. Dans une deuxième partie, nous questionnons les évolutions organisationnelles consécutives à l'éclatement de la FASP à la fin des années 1990 ; notamment les logiques de reconstructions de structures syndicales unifiées *via* l'affiliation confédérale.

Cette recherche repose sur des sources de natures différentes : le travail de reconstruction historique consiste, pour l'essentiel, en une lecture croisée de travaux antérieurs². L'accès ponctuel à des fonds d'archives (largement incomplets) permet tout de même un éclairage complémentaire original de certains événements. Nous nous appuyons également sur une démarche ethnographique de long terme de la période plus contemporaine, notamment l'observation de nombreux congrès syndicaux entre 2008 et 2015. Enfin, nous mobilisons également dans ce rapport de nombreux entretiens avec des responsables syndicaux à différents niveaux (national, régional, local) qui permettent de comprendre le point de vue des acteurs du syndicalisme policier³.

Trois apports principaux se détachent de cette étude :

1. En posant des jalons historiques et des points de repères clairs, il s'agit de proposer une connaissance historique et factuelle du processus de construction du syndicalisme policier, souvent résumé trop rapidement (par les syndicalistes eux-mêmes, par les journalistes ou, parfois, par les chercheurs) aux actions de quelques « grands hommes » ;
2. L'étude des récents mouvements organisationnels montre que le renoncement à l'autonomie consenti par les héritiers de la FASP en choisissant l'affiliation à Force ouvrière, n'est que partiel et relatif : le choix de la confédération laisse en effet une importante marge de manœuvre aux organisations membres dans leurs prises de

2. Plus particulièrement les travaux de Michel Bergès ; Jean-Marc Berlière et Eric Verdier.

3. Les matériaux mobilisés dans ce rapport de recherche recoupent largement ceux de notre thèse de Science Politique (Université de Lyon – thèse en cours).

positions comme dans leurs actions, ce qui correspond particulièrement bien aux attentes de syndicalistes policiers ;

3. Cette « autonomie dans l'affiliation » se traduit, pour les militants policiers, par un double rapport d'appropriation/distanciation de l'identité « Force ouvrière », entre mise à distance de la confédération, souvent vue comme une entité extérieure ; et revendication de valeurs communes.

Mot clé : syndicat, confédérations, fédérations, police.

Les pratiques de détachement de travailleurs en Union européenne. Importance, formes et enjeux. Le cas de la Grande Région Sarre-Lo-Lux

Rachid Belkacem (Univ. Lorraine), Cathel Kornig (Lest), François Michon (CNRS), Laurence Montcharmont, Christophe Nosbonne et Benoît Scalvinoni (Univ. de Lorraine)

Ce rapport présente les résultats de la recherche n° 2014-03 réalisée pour Force ouvrière dans le cadre de l'Agence d'objectifs. Son objectif est de cerner i) les pratiques de détachements de travailleurs sur le sol français, en provenance de l'Union Européenne (UE), et ii) les pratiques de détachement de travailleurs français vers les autres pays membres de l'UE. En pratique, le détachement concerne la situation où une personne quitte temporairement son pays pour aller travailler dans un autre pays, soit pour le compte de son entreprise, soit d'une entreprise tierce ou encore d'une entreprise de travail temporaire. Une bonne partie des travailleurs frontaliers relève du détachement et en particulier du détachement sur statut d'intérim.

Aujourd'hui la directive 1996/71/CE constitue le cadre réglementaire du détachement de travailleurs réalisé à l'occasion d'une prestation de services au sein de l'UE. Le principe posé par la directive est celui du pays d'accueil, ce qui signifie que les entreprises prestataires de service doivent utiliser et rémunérer les travailleurs détachés selon les règles du pays dans lequel se déroule l'exécution du contrat, à moins que les règles du pays d'envoi des détachés s'avèrent plus favorables aux travailleurs. Elle pose en revanche le principe du pays d'origine pour le paiement des cotisations sociales. Le détachement de travailleurs fait l'objet de nombreux débats en France et dans l'Union européenne (UE). En France, le débat s'est animé autour de la volonté du gouvernement de clarifier les effets de la directive européenne et de mieux contrôler les excès auxquels ces détachements de travailleurs peuvent donner lieu. On sait que malgré un cadre réglementaire européen apparemment complet, la montée en puissance des détachements de travailleurs développe un salariat *low-cost*, à bas coût.

Le défaut de contrôle de l'application de la directive européenne de 1996 a été largement constaté et désigné comme le principal responsable de l'explosion du nombre de fraudes et de dérives dans le domaine du détachement. La Commission européenne a donc présenté le 21 mars 2012 un projet de directive d'exécution visant à mieux encadrer les détachements, adoptée en 2014. Le présent rapport montre que cette directive d'exécution ne règle pourtant pas le problème de fond posé par le détachement. Ainsi, les auteurs se sont efforcés de rappeler d'abord les règles en vigueur et de mobiliser les principales informations et analyses disponibles sur le sujet). Un travail de terrain exploratoire a ensuite été réalisé, qui, pour des raisons pratiques, s'est intéressé aux détachements au sein de la Grande Région Sarre-Lor-Lux. Ce grand espace géographique situé en plein cœur de l'Europe occidentale comprend 4 principales entités régionales (la Sarre et la Rhénanie Palatinat pour l'Allemagne ; la Wallonie et ses communautés francophone et germanique pour la Belgique) et un État-membre, le Luxembourg. Cette grande région frontalière offre un terrain d'analyse riche d'enseignements. Elle est concernée en particulier par le quart des flux de travailleurs frontaliers de toute l'UE à 27. En Lorraine enfin ont été

réalisés quelques entretiens avec des inspecteurs du travail, des responsables syndicaux et des responsables d'organismes professionnels.

Ainsi, l'intérim transfrontalier franco-luxembourgeois montre parfaitement à quel point le plus grand respect des règles européennes et nationales ne peut empêcher toutes les distorsions de concurrence : ce qu'il faut bien qualifier de dumping social, au détriment des entreprises d'intérim de droit français, dans le respect des règles et souvent au bénéfice non seulement des entreprises luxembourgeoises, mais aussi des résidents français salariés de régime luxembourgeois.

Concernant les chantiers de sous-traitance, les inspecteurs du travail français chargés de surveiller le respect des règles, rencontrés dans le cadre de cette étude soulignent avec force que les pratiques de détachement sont de plus en plus organisées, structurées..., et déguisées. Les abus seraient nombreux, mais peu repérables. Dans un contexte transfrontalier, le détachement favorise en fin de compte la déconnection des règles fiscales et sociales du travail de leur espace d'application et alimente très clairement des situations de concurrence déloyale et de dumping social.

Enfin, une question reste entière : celles des distorsions qu'introduit la diversité des lois sociales nationales en vigueur dans les États membres de l'UE. Tant que les États membres refuseront toute incursion européenne concernant les règles sociales du travail et de l'emploi et une réelle harmonisation, il sera quasi impossible de développer un marché du travail européen à l'abri de tout dumping social intra-européen. En un sens, ce sont les États-membres eux-mêmes qui s'opposent à la lutte contre le dumping social.

Mots clés : Union européenne, emploi, mobilité, travailleur migrant, syndicat, détachement.

Images du monde ouvrier et de ses luttes. France, peintures : 1848-1914

Maylis Nouvellon (Centre Norbert Elias EHESS)

Avant le XIX^e siècle, le thème du travail reste à la périphérie de la peinture. Les représentations peintes ne figurent que rarement le travailleur à l'œuvre. Les représentations peintes du travail concernent alors largement le monde agricole et restent pendant longtemps encore au XIX^e siècle fortement empreinte de religiosité. L'ouvrier n'est pas au cœur de l'attention des artistes avant la décennie 1880 où s'opère un tournant significatif. La reconnaissance sous la troisième république, de la peinture réaliste attachée aux sujets sociaux entraîne une augmentation du nombre de représentations du travail industriel qui s'attachent à des lieux et des activités de travail plus variés. Malgré cette augmentation des représentations de l'industrie, ces sujets restent relativement marginaux au sein de la production peinte de la période, ce que confirme cette étude qui avance plusieurs hypothèses pour expliquer cette marginalité.

La rareté des représentations du travail industriel augmente l'intérêt des quelques œuvres qui relèvent de cette thématique. Cette étude aboutit à une exposition qui fait ainsi la synthèse de différentes recherches en histoire et en histoire de l'art sur le monde ouvrier et le regard que des artistes ont posé sur lui. Elle se décompose en deux parties : la première traite globalement du monde industriel. Sont présentées dans un premier temps les représentations des différentes échelles de la France industrielle depuis la « poussière de petits ateliers » jusqu'à l'usine concentrée. Puis l'étude s'attache aux représentations des différentes catégories de travailleurs hiérarchisés et mis en concurrence au sein de l'industrie : directeurs, ingénieurs, contremaîtres, ouvriers mais aussi hommes, femmes, enfants voire, plus rarement représentés dans notre corpus, travailleurs immigrés.

Dans un dernier temps, quelques représentations de la vie ouvrière sont abordées offrant l'image d'un temps cyclique où les jours et les générations semblent se succéder

indéfiniment. Dans la seconde partie de cette exposition de synthèse, les représentations des luttes ouvrières sont analysées : sur la scène politique d'abord au travers des images de la révolution de 1848 et de la Commune de 1871 mais aussi, et surtout, lorsque les ouvriers débrayent, images de grèves et de manifestations, plus ou moins partisans selon les sensibilités de leurs auteurs. Pour chacune de ces parties, il a été choisi de présenter dans un premier temps une approche large du corpus considérant la valeur documentaire de ces œuvres quant aux conditions de travail et de vie des ouvriers de la France industrielle. Dans un second temps, l'étude de quelques œuvres permet de détailler les éléments de cette iconographie des modes de travail et des luttes ouvrières à cette période.

Mots clés : travail, mouvement ouvrier, industrie, iconographie.

Agence d'objectifs UNSA-Éducation

UNSA-Éducation

Réseaux de savoirs. Production et transmission des savoirs à l'ère du numérique et de l'économie de la contribution

Paul-Emile Geoffroy (Centre H. Aigueperse/UNSA Éducation)

Dans le contexte d'une mutation globale de la société à travers la technologie numérique, l'enjeu contemporain majeur pour les institutions du savoir (à commencer par l'école) est double. Il s'agit d'une part d'évaluer dans quelle mesure ces institutions peuvent être réinventées dans le sens d'une acculturation et d'une appropriation de ces nouveaux outils. Mais il s'agit aussi d'investir une réflexion inter-institutionnelle et transdisciplinaire autour des transformations épistémologiques et épistémiques dont s'accompagne la révolution technologique que nous vivons aujourd'hui. Néanmoins, le rythme effréné de l'innovation disruptive semble rendre impossible cette appropriation et cette réflexion. L'enseignant, l'éditeur, le chercheur semblent tous condamnés à être « en retard » sur la technique. D'autant que l'économie des *data* qui s'est emparé du web privilégie un marché de l'*information* au détriment du partage des *savoirs*. Dans un tel contexte, la tâche des institutions du savoir doit être de se réinventer tout en reprenant la main sur la question technologique. Notre rapport étudie comment cette réinvention peut être envisagée à partir de l'hypothèse d'une économie de la contribution faisant du savoir sa valeur centrale. Les réseaux numériques rendent possible un dépassement de la distinction classique du producteur et du consommateur, et il devient possible d'envisager l'école, l'université, la recherche ou encore l'industrie éditoriale comme dépendant de la figure du *contributeur*.

Nous étudions d'abord les transformations actuelles des figures complémentaires de l'apprenant et de l'enseignant, ainsi que les mutations des lieux et des modes d'enseignement et d'apprentissage (classe inversée, cours en ligne, jeux sérieux, etc.). A partir d'une conception plus large de l'autonomie de l'apprenant, celui-ci peut être envisagé comme un contributeur, à la fois au sein de la classe, et au sein de la société. De même, la possibilité qui s'offre à l'enseignant de produire, d'échanger et de mutualiser des ressources pédagogiques et des formes attentionnelles lui ouvre un statut de contributeur au sein des réseaux du savoir. Dans un deuxième temps, nous introduisons la méthodologie de la recherche contributive, par laquelle l'université peut garantir une appropriation continuellement renouvelée des technologies numériques par les enseignants et les apprenants. Cette démarche passe par des pratiques d'annotation, de catégorisation et d'éditorialisation contributives des formes numériques des savoirs, et vise l'implication dans le processus de recherche de tous types de publics. Enfin, nous envisageons les aspects politiques, juridiques et industriels de la question d'une réinvention des institutions du savoir, à l'aune d'une économie de la contribution. A travers l'exemple de l'industrie éditoriale, nous proposons l'articulation de « coopératives de savoirs », *via* des plateformes contributives, un web *herméneutique* et des architectures de réseau distribuées.

Mots clés : formation, éducation, numérique.

Les risques psycho-sociaux des fonctionnaires

Christine Roland-Lévy (Professeure des Universités, Université de Reims)

Comment différentes catégories de fonctionnaires vivent-elles sur leur lieu de travail ? Quelle est leur qualité de vie au travail ? L'objectif de cette étude consistait à réaliser un état des lieux, un diagnostic, en termes de mal-être (Risques Psycho-Sociaux) versus bien-être au travail auprès d'échantillons des trois versants de la fonction publique de la région Champagne-Ardenne : fonction publique de l'État (Université de Reims Champagne-Ardenne, URCA), fonction publique hospitalière (Centre Hospitalo-Universitaire de Reims, CHU) et fonction publique territoriale (agents territoriaux du Département de la Marne, 51). Plus de 2 000 participants ont été interrogés soit en entretien soit par questionnaires.

Les principales causes de bien-être et de mal-être mises en avant par les agents d'un versant de la fonction publique à l'autre sont très comparables.

Les relations au travail constituent le principal facteur ayant une influence sur le bien-être/mal-être au travail des agents, quelle que soit la méthodologie de production de discours (entretiens, représentations sociales et questions ouvertes), au sein des trois versants. Lorsque les relations sont bonnes et saines, elles constituent un facteur de *bien-être au travail* important, servent de facteur de protection, alors que lorsqu'elles sont mauvaises, c'est le plus souvent la principale cause de mal-être au travail. Toutefois, au niveau des analyses statistiques, les indices de dispersions (écart-type) suggèrent une grande variabilité en termes de relations avec la hiérarchie au sein du Département (qui selon les services sont bonnes ou mauvaises) et en ce qui concerne les relations avec la hiérarchie et avec les collègues au sein de l'URCA (qui sont parfois extrêmement mauvaises et engendrent de la *souffrance au travail*).

Les exigences du travail et la perception de ne pas avoir les moyens de faire un travail de qualité ont également été fréquemment évoqués, quelle que soit la technique de production du discours utilisée. Une charge de travail trop lourde et une absence de moyens tant humains que matériel constitue une source de souffrance importante pour les agents. Les exigences du travail et les exigences émotionnelles sont les deux dimensions qui sont les plus grandes sources de *souffrance au travail* pour les agents des trois versants de la fonction publique.

La dimension compétence au sein du CHU et les dimensions compétence, autonomie et sens du travail au sein de l'URCA et du Département sont les dimensions qui procurent le plus de satisfaction pour les agents. L'importance d'avoir un travail qui a du sens a également été souligné en entretien en particulier par les agents du Département. Le sens du travail, le sentiment de faire un travail utile, un travail dont les agents connaissent et peuvent voir la finalité fait écho à la satisfaction au travail évoquée par les agents du CHU en entretien. Ils décrivent la satisfaction au travail comme une source de bien-être importante dans leur vie.

Il y a très peu d'effet des variables socio-démographiques sur le bien-être au travail des agents et lorsqu'il y a un effet sur le bien-être au travail, ce ne sont pas les mêmes variables d'une population à l'autre qui sont prédictives de bien-être/mal-être au travail. Aucune des études n'a fait ressortir que le sexe a une influence sur le bien-être au travail. L'âge est la seule variable à avoir un effet sur le bien-être au travail au sein de deux des versants de la fonction publique. On pourrait donc penser que l'âge est la variable socio-démographique qui a la plus grande influence sur le bien-être au travail ; toutefois, les résultats indiquent qu'au sein du CHU, *les jeunes ont un niveau de bien-être inférieur aux personnes plus âgées, alors que leur niveau de bien-être est supérieur pour les plus*

jeunes au sein du Département. Ces résultats contradictoires d'une structure à l'autre, corroborent l'idée que les variables socio-démographiques ont une influence minimale sur le niveau de bien-être au travail *qui dépend surtout des conditions de travail d'une structure à l'autre* ; le niveau de bien-être/mal-être au travail serait majoritairement lié à des variables situationnelles, en relation avec le contexte de travail.

Mots clés : travail, risques psycho-sociaux, fonction publique.

L'utilité sociale de la dépense publique

Philippe Batifoulier (CEPN, Université Paris 13)

La dépense publique est dénigrée. Le débat public l'assimile à des mots comme « dette », « déficit », « gabegie », « trou (de la Sécu) », « fraude », etc., on cherche à convaincre qu'il n'est pas d'autre orientation politique que de la réduire. Cette conception s'est naturalisée et appelle des politiques restrictives. Elle s'appuie sur des chiffres qui forgent un consensus médiatique. Pourtant, il n'existe aucun consensus scientifique pour affirmer qu'un niveau de 57 % du PIB de dépense publique en France serait trop. On laisse entendre, ce qui est faux, que la dépense publique gèrerait 57 % du PIB, ne laissant que 43 % à la dépense privée (qui en représente en réalité 265 %). Le comptage par rapport au PIB relève d'une convention statistique qui oriente l'opinion car ni la dépense publique ni la dépense privée ne sont des composantes du PIB. L'affirmation que « La dépense publique en France ne cesse d'augmenter » est inexacte, elle baisse à certaines périodes (1995-2007), mais augmente à d'autres (après la crise des *subprimes*).

La critique de la dépense publique est ancienne (voir les débats de 1949 sur la sécurité sociale), avec les mêmes arguments échangés depuis cette période. Le niveau de dépense publique n'est pas un problème technique mais relève d'un choix de société. Les ménages, qui sont les premiers bénéficiaires de la dépense publique (salaires versés en contrepartie de la production des fonctionnaires, prestations sociales en nature et en espèce, etc.), comme les entreprises, également bénéficiaires de la dépense publique (solvabilisation des ménages, marchés publics, etc.), résistent aux baisses qui leur portent préjudice. S'il convient de rechercher toutes sources d'économie et de mettre en concurrence la dépense publique et la dépense privée dans des secteurs où la réduction voulue de la dépense publique ne supprime pas les besoins, la baisse arbitraire de certaines dépenses publiques anémie l'activité économique et provoque un appauvrissement collectif et une dégradation du service public. Il en est ainsi de la réduction du nombre de fonctionnaires (policiers, enseignants, ect.), mais aussi des baisses de commandes envers les entreprises, etc.

Parce qu'elle est directement connectée aux besoins prioritaires de la population, la dépense publique est constitutive du bien être individuel et collectif, et concourt à la cohésion sociale. Ainsi, l'évaluation du bien-être non plus par le PIB mais par l'état de santé, critère primordial aux yeux des populations, montre que, pour les pays qui s'y sont soumis, la réduction des dépenses publiques détériore l'état de santé. De même, en alimentant les inégalités, la contraction de la dépense publique joue un rôle négatif sur la santé. La dépense publique produit donc du PIB, et elle produit également de la santé et du bien-être.

En matière de santé comme d'enseignement supérieur, avec des mécanismes différents, la baisse de la dépense publique invite les individus à se tourner vers le secteur privé. C'est le cas de deux secteurs fondamentaux comme la santé et l'éducation qui connaissent une pluralité de processus de privatisations (en termes de financement et de délivrance des biens et services. Ces privatisations conduisent notamment à une hausse de la dépense publique que l'on cherche pourtant à réduire. Ce paradoxe s'explique par une hausse de la

dépense privée plus élevée que la dépense publique qu'elle remplace. Lorsque la Sécurité sociale se retire, les prix ne sont plus maîtrisés et les frais de gestion des acteurs privés sont bien plus élevés que ceux de la Sécurité sociale. L'exemple des frais d'inscription à l'université relève de la même logique dispendieuse car l'augmentation des frais d'inscription conduit à une baisse des subventions publiques et à une explosion de la dette étudiante appelant une consolidation par l'argent public (R-U, USA, ...). Remplacer la dépense publique par la dépense privée est à la fois plus inégalitaire, les effets d'éviction sont accrus, et plus coûteux, aussi bien pour la dépense et la dette privée (1 200 milliards de \$ de dette étudiante aux USA) que pour la dépense publique.

Si toute dépense publique n'est pas bonne en soi, il n'existe pas de motifs sérieux pour baisser la dépense publique lorsque celle-ci répond à un besoin de la population.

Mots clés : budget, dépense, santé, politique sociale, privatisation.

**Tableau. Études déposées de l'Agence d'objectif
Avril 2016 – Avril 2017**

CFDT - Études réalisées exercice 2016-2017		
N°	Titres	Certificat conformité
2014-2	Employeurs et demandeurs d'emploi en activité : Quelles relations, quels besoins et quelles pratiques ?	1712/2016-2017
2003-5	Les négociations de branche et d'entreprise à la CFDT - volume 1, La négociation de branche	Avenant du 05/07/13
2005-5	Les négociations de branche et d'entreprise à la CFDT - Volume 2, La négociation d'entreprise	1713/2016-2017
2013-1	Le lien emploi-logement	1722/2016-2017
2014-4	La conciliation des temps	1724/2016-2017
2015-2	Quelle application des accords de classification de branche en entreprise ?	1725/2016-2017

CFE-CGC - Études réalisées exercice 2016-2017		
N°	Titres	Certificat conformité
2015-1	Retraite et vulnérabilité face aux dépenses de santé	1710/2016/2017
2015-2	Devenir cadre : de nouvelles combinaisons des facteurs d'accès au statut ?	1711/2016-2017

CFTC - Études réalisées exercice 2016-2017		
N°	Titres	Certificat conformité
2014-2	L'informatisation des services à la personne	1723/2016-2017

CGT - Études réalisées exercice 2016-2017		
N°	Titres	Certificat conformité
2015-4 A	Débatte du coût du capital. Initiatives CGT, recherche et journées d'étude	1716/2016-2017
2015-6 A	Les freins et les leviers à l'accès et au maintien des femmes aux responsabilités syndicales	1717/2016-2017

CGT FO - Études réalisées exercice 2016-2017		
N°	Titres	Certificat conformité
2013-4	Images du monde ouvrier et de ses luttes. France, peintures : 1848-1914	1714/2016-2017
2012-4	Cadre, non cadre : d'une catégorisation sociale à la construction d'un rapport identitaire	1715/2016-2017
2015-1	La construction du syndicalisme policier	1718/2016-2017
2014-3	Les pratiques de détachement de travailleurs en Union européenne. Importance, formes et enjeux. Le cas de la Grande Région Sarre-Lo-Lux	1721/2016-2017

■■■

UNSA-Éducation - Études réalisées exercice 2016-2017		
N°	Titres	Certificat conformité
2014-3	Réseaux de savoirs. Production et transmission des savoirs à l'ère du numérique et de l'économie de la contribution	1709/2016-2017
2012-2	Les risques psychosociaux des fonctionnaires en Champagne-Ardenne	1719/2016-2017
2014-1	L'utilité sociale de la dépense publique	1720/2016-2017

Index des mots-clés

Mots-clés	Pages
Accords	10
Accords de branche	13
Aide à domicile	22
Allocation	10
Aménagement du temps de travail	12
Assurance maladie	18
Auto-entrepreneur	22
Branche	10-13
Budget	40
Cadre	18
Capital	26
Chômeur	10
CET	12
CMU	18
Classification	13
Complémentaire santé	18
Conciliation	12
Confédération	31
Coût	26
Dépense	40
Dépense santé	18
Détachement	32
Diplôme	18
Économie sociale et solidaire	22
Éducation	37
Égalité	25
Emploi	11-13
Employeur	10
Enquête	23-30
Fédération	31
Formation	13-37
Formation professionnelle	13
Iconographie	29
Industrie	29
Informatisation	22
Logement	11
Jeune	18



Management	30
Marché du travail	10-18
Mobilité	33
Mouvement ouvrier	29
Négociation collective	10-13
Négociation sociale	22
Numérique	22, 27
Police	31
Politique sociale	40
Privatisation	40
Protection sociale	11
Relations du travail	12
Retraite	18
Risques psycho-sociaux	39
Santé	40
Syndicat	10-11-25-26-31-33
Service	22
Télétravail	12
Travail	26-29-30-39
Travailleur migrant	33
Union européenne	23