



INSTITUT DE RECHERCHES  
ÉCONOMIQUES ET SOCIALES

## Bilan de l'Agence d'objectifs Mai 2020 – Mars 2021



- Document adopté par l'Assemblée générale du 15 juin 2021



## Sommaire

Introduction .....	5
CFDT .....	7
La négociation des Plans de Sauvegarde de l'Emploi, quels arbitrages ? (2018-1).....	7
Dialogue social et négociation dans les fonctions publiques : quel rôle dans les réorganisations ? (2017-2).....	8
Les Institutions Représentatives du Personnel face aux questions économiques (2018-2).....	9
CFE-CGC.....	11
Le rôle régulateur du juge prud'homal (2018-2).....	11
CFTC.....	13
Nouvelles formes d'emploi et syndicalisme : quels moyens d'actions et quelles protections pour les travailleurs de plateforme ? (2017-1).....	13
CGT.....	15
Communautés de travail et de produit. Pouvoir d'agir, individuel et collectif, et action syndicale (2015-1).....	15
Technologies numériques et transformations du travail : la poursuite d'une logique de rationalisation (2014-2) .....	15
Le Havre 2017-2020 : syndicat, création artistique et cultures populaires (2017-3 et 2017 4-A).....	17
FO .....	19
Service public et État-plateforme, liaison dangereuse ou miroir aux alouettes d'une modernité virtuelle (2019-2).....	19
L'impact des nouvelles technologies sur la qualité de l'emploi et du travail dans l'aide à domicile (2019-5A).....	19
UNSA Education.....	21
Éducation et territoire(s) (2018-2).....	21
Le syndic@lisme au tournant du XXI <sup>e</sup> siècle (2019-2).....	22
Crise de l'hôpital et de l'École : quelles incidences pour les personnels de santé et d'éducation ? (2019-6A) .....	23
Études AO déposées en 2020-2021 .....	25
Études déposées entre 2015 et 2020 .....	27
Index des mots clés.....	33



## 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 mai 2020 et mars 2021. Pour mémoire, quatorze études avaient été rendues au 31 mars 2020.

**Cette année, au 31 mars 2021, treize études** ont été rendues, après une année de pandémie qui a retardé les accès aux terrains, les finalisations et les processus de validation des recherches.

Les études rendues sont regroupées selon les quatre axes de travail de l'Ires :

### Relations professionnelles

- Dialogue social et négociation dans les fonctions publiques : quel rôle dans les réorganisations ? (CFDT, 2017-2)
- Les Institutions Représentatives du Personnel face aux questions économiques (CFDT, 2018-2)
- Nouvelles formes d'emploi et syndicalisme : quels moyens d'actions et quelles protections pour les travailleurs de plateforme ? (CFTC, 2017-1)
- Communautés de travail et de produit. Pouvoir d'agir, individuel et collectif, et action syndicale (CGT, 2015-1)
- Syndicat, créations artistiques et cultures populaires (CGT 2017-3 et 2017-4A)
- Le syndic@lisme au tournant du XXI<sup>e</sup> siècle (UNSA-Éducation, 2019-2)

### Travail

- Technologies numériques et transformations du travail : la poursuite d'une logique de rationalisation (CGT, 2014-2)
- L'impact des nouvelles technologies sur la qualité de l'emploi et du travail dans l'aide à domicile (FO, 2019-5A)
- Service public et État-plateforme, liaison dangereuse ou miroir aux alouettes d'une modernité virtuelle (FO, 2019-2)
- Crise de l'hôpital et de l'École, quelles incidences sur le personnel ? (UNSA-Éducation (2019-6A)

### Emploi-formation

- La négociation des Plans de Sauvegarde de l'Emploi, quels arbitrages ? (CFDT, 2018-1)
- Le rôle régulateur du juge prud'homal (CFE-CGC, 2018-2)
- Éducation et territoire(s) (2018-2) UNSA-Éducation





## **La négociation des Plans de Sauvegarde de l'Emploi, quels arbitrages ? (2018-1)**

*Rémi BOURGUIGNON (Université Paris-Est Créteil / IRG), Vincent PASQUIER (HEC Montréal / CRIMPT), Géraldine SCHMIDT (IAE PARIS 1 / GREGOR)*

Le Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) est la procédure juridique que doivent suivre les entreprises françaises pour procéder à des licenciements collectifs pour motif économique. Ces procédures sont souvent critiquées, notamment du côté syndical, pour leur faible capacité à sauver effectivement des emplois. Ces critiques ont contribué à des changements fréquents du cadre légal, dont la Loi de Sécurisation de l'Emploi (LSE) en 2013. La LSE a conduit à laisser plus de place au contrat qu'à la loi, tout en maintenant un rôle actif de l'État comme gardien des règles du jeu et des procédures. L'étude s'intéresse aux conditions qu'il faut réussir pour aboutir à un « bon » PSE, dans le cadre légal instauré à partir de 2013. Trois critères sont retenus pour juger de la qualité d'un PSE : le volume d'emplois sauvegardés ; la qualité des mesures d'accompagnement pour les salariés dont le licenciement ne peut être évité et le montant des indemnités supra-légales. La littérature existante avait déjà permis d'identifier un certain nombre de conditions expliquant la réussite d'un PSE, dont le degré de financiarisation de l'entreprise, les caractéristiques de la main d'œuvre, les stratégies d'acteurs, etc. Ici, l'objectif est précisément de comprendre comment ces différentes conditions se combinent pour tracer la voie à des PSE de qualité. Six chemins-types (ou combinaisons de conditions) qui peuvent mener à de bons PSE sont mis en évidence. Ils mettent ainsi en lumière l'importance cruciale des capacités syndicales pour aboutir à un « bon » PSE. Ils s'interrogent également sur la nécessité de recourir à des stratégies conflictuelles pour obtenir un plan de qualité.

Pour tenter d'identifier les combinaisons de conditions qui conduisent à de « bons » PSE en termes d'emploi, d'accompagnement et d'indemnités, une démarche d'analyse qualitative comparative (QCA) est adoptée, qui permet d'allier la profondeur des méthodes qualitatives (par études de cas et entretiens) et la portée généralisatrice des méthodes quantitatives (statistiques). La QCA est particulièrement adaptée pour des échantillons de taille moyenne (entre 10 et 50 cas), comme le nôtre (19 cas). Les 19 cas de notre échantillon correspondent à des PSE mis en place entre 2015 et 2018 dans des secteurs d'activité et géographiques variés. Dans chaque cas, la santé financière de l'entreprise était suffisante pour assurer des marges de négociation. L'étude repose sur une série d'entretiens (53 au total) auprès de représentants des salariés, de membres de la direction, d'experts comptables ou juridiques et de membres de la Direccte. Elle a aussi donné lieu au recueil des documents internes à chaque fois que cela était possible (accords de PSE, rapport d'expert, livres 1 et 2, articles de presse, etc.). Ont ensuite été identifiées huit conditions qui ont potentiellement une influence sur le PSE, dont cinq sont considérées comme « structurelles » (sur lesquelles les représentants du personnel n'ont de prises) et trois comme « stratégiques » (sur lesquelles ils peuvent agir). Puis, sont définis, pour chacun des 19 cas, si les huit conditions étaient remplies et les trois résultats (emploi, accompagnement et indemnités) atteints. Enfin, une analyse

comparative a été menée via le logiciel FsQCA (FuzzySet QCA) qui a permis de ramener les 19 cas à six configurations-types.

*Mots-clés : Politique gouvernementale, Emploi, Négociation collective, Licenciement, Plan social, PSE*

## **Dialogue social et négociation dans les fonctions publiques : quel rôle dans les réorganisations ? (2017-2)**

*Christèle MEILLAND, Cristina NIZZOLI, Catherine VINCENT, (IRES)*

**D**es réformes substantielles affectant à la fois la taille et l'organisation des services ont été engagées dans les trois fonctions publiques dès la fin des années 1990 dans le but d'introduire une logique de performance et d'efficacité. Ces transformations ont connu une accélération dans la dernière décennie donnant la priorité aux impératifs de maîtrise budgétaire. Ces évolutions se sont accompagnées de profondes modifications de la gestion des agents publics s'inspirant du management des ressources humaines du secteur privé tout en préservant l'économie générale du statut : responsabilisation des agents sur les objectifs et gestion individualisée des personnels. Elles s'accompagnent aussi d'une rénovation des règles du dialogue social : modifications des instances de concertation et des critères de représentativité des organisations syndicales, généralisation des négociations, principalement à partir de 2010. La loi de transformations de la fonction publique d'août 2019 prolonge ce rapprochement avec la création d'une instance de dialogue social unique calquée sur le Comité social et économique du privé. Dans la fonction publique, la place des syndicats comme acteurs collectifs au sein de relations d'emploi définies par un statut a toujours été singulière. Les réformes transforment le modèle de relations professionnelles du public et les syndicats peinent à maintenir ou renouveler leurs modalités d'intervention.

Dans ce contexte, la demande faite à l'équipe de recherche était d'analyser la place du dialogue social dans les réformes. Autrement dit, le dialogue social est-il un moyen pour les agents et les organisations syndicales de faire émerger un espace de débat sur les réformes et leurs conséquences sur les conditions de travail, la qualité du service rendu et l'exercice de leur métier ? Ces questions dessinent un cadre général d'investigation ambitieux, de surcroît dans des fonctions publiques marquées par la grande diversité des entités les composant ainsi que des configurations et des pratiques du dialogue social peu documentées. L'étude limite l'analyse au bilan des évolutions du dialogue social depuis 2010 et au repérage des lieux et des modalités de son déroulement dans trois entités des fonctions publiques d'Etat (FPE) et territoriale (FPT).

L'étude qualitative a répondu à un double objectif.

D'une part, on pouvait se demander sous quelles formes nouvelles le dialogue social s'était développé après la réforme de 2010 : négociation collective, consultation des instances de représentation ou modalités plus informelles. Il n'était pas réaliste de réaliser un bilan exhaustif de son application, d'autant que, contrairement au secteur privé, ce bilan ne pouvait s'appuyer ni sur une évaluation institutionnelle, ni même sur un

recensement statistique des accords collectifs conclus. La recherche s'est donc centrée sur le bilan que les principales fédérations de la fonction publique CFDT de la Fonction Publique d'Etat et de la Fonction Publique Territoriale faisaient des évolutions du dialogue social après la loi de 2010.

D'autre part, ont été explorées les conditions et les effets des formes de négociation/discussion innovantes mises en place dans trois situations locales, d'y repérer les usages par les acteurs des outils du dialogue social. Tout en essayant de représenter la diversité des situations dans les deux fonctions publiques, les terrains ont été choisis soit parce qu'ils paraissaient exemplaires en termes de mise en oeuvre du dialogue social à l'occasion de réorganisations – à la Direction générale des douanes et droits indirects (DGDDI) et au Conseil régional d'Île-de-France (CRIDF), soit parce qu'ils semblaient représentatifs de difficultés particulières mais récurrentes – la fonction publique territoriale dans deux départements ruraux. Sur ces terrains, des entretiens ont été menés avec l'ensemble des acteurs syndicaux impliqués et avec les représentants de l'employeur public.

*Mots-clés : Fonction publique, Relations du travail, Négociation collective, Représentation du personnel, Dialogue social*

## **Les Institutions Représentatives du Personnel face aux questions économiques (2018-2)**

*Rémi BOURGUIGNON (Université Paris-Est Créteil / IRG), Paul TAINURIER (IAE Paris - Sorbonne Business School) et Pascal THOBOIS (Sciences-Po Paris, CELSA)*

**D**epuis les années 1980, le domaine d'intervention des instances représentatives du personnel (IRP) s'est très largement étendu. En particulier, le cadre normatif a évolué avec la mise en oeuvre de dispositifs qui devraient permettre d'associer les représentants du personnel aux enjeux économiques de l'entreprise. C'est par exemple le cas avec l'extension du recours à l'expertise, l'introduction d'une information consultation sur les orientations stratégiques ou la création d'une base de données économiques et sociales (BDES). En parallèle, le cadre de la négociation collective connaît d'importantes évolutions avec, dans un nombre de domaines croissant, la primauté de l'accord d'entreprise. Ce renforcement simultané des ressources des IRP et de la négociation collective vise à établir une culture du contrat collectif alimentée par le dialogue entre les IRP et la direction sur les enjeux économiques de l'entreprise. D'ailleurs, les ordonnances de 2017 introduisent l'expression de « dialogue économique et social », confirmant la voie d'un dialogue sur la définition de la stratégie de l'entreprise.

Dans ce contexte normatif entièrement renouvelé, la demande faite à l'équipe de recherche était d'analyser comment les représentants du personnel et les représentants syndicaux s'emparent des questions économiques. Cette enquête vise à évaluer les moyens à disposition des représentants du personnel et des représentants syndicaux pour accéder à l'information économique et pouvoir discuter de ces sujets avec les directions dans des configurations de gouvernance variées. L'étude s'intéresse aux conditions favorisant un meilleur investissement sur les sujets économiques. Plus

globalement, cette étude est l'occasion d'analyser certains des ressorts d'une démocratie économique possible ou impossible. Dans les réalités du terrain, les IRP ont-elles la faculté et la capacité d'ouvrir un véritable débat sur la situation économique de l'entreprise ou sur ses orientations stratégiques ? Ont-elles les ressources et les moyens adaptés pour favoriser un dialogue de qualité avec les Directions et notamment pour faire aboutir la négociation collective ? Finalement, sont-elles en mesure d'influer sur la stratégie de l'entreprise ?

Le travail d'enquête a été mené sur la base d'entretiens semi-directifs (44). Des représentants des salariés et de l'employeur ont été rencontrés dans 7 entreprises de tailles et de secteurs différents. A cela se sont ajoutés des entretiens dans certaines structures de la CFDT et auprès d'experts intervenant dans les entreprises. Les accords sur le dialogue social et la mise en place du CSE de ces 7 entreprises ont aussi été analysés.

Les entretiens avaient pour objectifs d'apprécier :

- Les moyens mis à disposition des représentants du personnel et des représentants syndicaux au regard des obligations légales et de l'existant dans l'entreprise.
- Les pratiques des représentants du personnel et des représentants syndicaux, notamment en ce qui concerne les moyens mis à leur disposition.
- La possibilité du débat avec l'employeur sur les sujets économiques de l'entreprise et l'évolution des rôles des représentants du personnel et des représentants syndicaux en matière de prérogatives économiques.

Au total, les recherches avaient pour objectif de traiter les questions suivantes :

- Quelle est la place des questions économiques dans le dialogue social ?
- Quels sont les acteurs sur ces sujets et avec quelles ressources (internes et externes à l'entreprise) ?
- Quelles compétences cela demande-t-il, quels apprentissages ?
- Les IRP sont-elles en capacité d'influer sur les processus de décisions ?
- Qu'entraînent les évolutions récentes du droit ?

*Mots clés : Représentation du personnel, Enquête, Débat, Stratégie d'entreprise, Politique économique, IRP, BDES, CSE*



## **Le rôle régulateur du juge prud'homal (2018-2)**

*Claudine DESRIEUX (CRED-Paris II), Romain ESPINOSA (CRED-Paris II et CNRS, U. Rennes I)*

L'étude porte sur le rôle régulateur des juges prud'homaux. Ce rôle est analysé par l'étude des montants moyens demandés par les parties et des montants moyens qu'elles obtiennent, tant en conciliation qu'en bureau de jugement. Pour cela, l'étude s'appuie sur un échantillon de données issues de cas des sections « Commerce » et « Encadrement » du conseil de prud'hommes de Paris. Cet échantillon comprend 102 cas conciliés et 104 cas décidés en bureau de jugement pour la section Encadrement, et 112 cas conciliés et 114 cas décidés en bureau de jugement pour la section Commerce.

Les résultats montrent que les taux de recouvrement (i.e. les montants obtenus rapportés aux montants demandés) sont relativement proches pour ces deux sections en phase de conciliation (42,8% en section Commerce et 44,3% en section Encadrement), ainsi qu'en bureau de jugement (32% en section Commerce et 28,9% en section Encadrement pour les cas ayant au moins un chef de demande accepté). Dans les deux sections, les montants obtenus et les taux de recouvrement sont plus élevés en conciliation qu'au bureau de jugement. Ainsi, une bonne compréhension des pratiques prud'homales implique de ne pas limiter l'analyse aux taux d'acceptation des cas (marge extensive) mais d'inclure les taux de recouvrement (marge intensive) car les cas « acceptés » perçoivent des montants inférieurs aux montants demandés, tant en conciliation qu'en bureau de jugement. Par ailleurs, les sections Encadrement et Commerce diffèrent sur trois points. D'une part, le taux de conciliation est plus élevé en section Encadrement (14,69%) qu'en section Commerce (5,64%). D'autre part, les montants demandés et obtenus sont plus élevés en Encadrement qu'en Commerce, du fait des différences de salaires entre ces deux secteurs. Enfin, les montants moyens demandés sont plus élevés en bureau de jugement qu'en conciliation en section Commerce, alors qu'ils sont moins élevés en conciliation qu'en bureau de jugement en section Encadrement. Ce constat provient probablement d'un effet de sélection des cas : les cas renvoyés en bureau de jugement ne sont pas représentatifs de l'ensemble des cas présents en conciliation, et cette sélection semble s'opérer différemment dans les deux sections.

*Mots-clés : Droit social, CPH, Rôle, Analyse de système, Décision, Enquête statistique, Licenciement*





## **Nouvelles formes d'emploi et syndicalisme : quels moyens d'actions et quelles protections pour les travailleurs de plateforme ? (2017-1)**

*Mehdi ARFAOUI (EHESS) et Noémie LOSADA (ENS)*

La prolifération rapide des plateformes numériques, et conséquemment le développement du « travail de plateforme », suscitent de nombreux débats : réactions enthousiastes quant à cette dynamique économique et au développement de nouvelles formes d'emploi associées ; réactions critiques quant à la fragilité sociale de ces travailleurs indépendants économiquement dépendants. Qu'en est-il réellement de ces nouvelles formes de travail ? Quels risques de dérives ? Quelle protection envisager ? Quels rôles des pouvoirs publics et des organisations syndicales pour protéger ces travailleurs ? Cette étude prend en compte les formes de rupture tout autant que les continuités profondes qui rendent possible le développement de cette économie, reconnaissant ainsi la radicalité des transformations en cours sans pour autant verser dans l'illusion du tout « disruptif ». Les auteurs présentent l'impact des plateformes sur le travail en lien avec les nouvelles formes d'emploi, puis abordent les problématiques soulevées par la protection sociale des travailleurs de plateforme en termes de régulation publique. Enfin, ils s'attachent à mettre en lumière les enjeux syndicaux liés au travail de plateforme, en interrogeant le rôle joué au niveau national et international par les syndicats, mais également par des formes plus inédites de mobilisations collectives, pour accompagner l'adaptation du droit du travail et garantir la protection des travailleurs de plateforme.

*Mots-clés : Technologies nouvelles, Economie numérique, Contrat de travail, Emploi précaire, Syndicalisation, Syndicalisme, Plateforme*





## **Communautés de travail et de produit. Pouvoir d'agir, individuel et collectif, et action syndicale (2015-1)**

*Claude DIDRY (CNRS) et Sandrine MICHELL (UFR Economie Montpellier 2)*

La recherche présentée dans ce rapport a une double origine. Elle participe tout d'abord d'un programme de travail dénommé « Transformation du travail et émancipation » mis en œuvre par la CGT depuis 2008.

Elle s'inspire aussi d'une recherche-action menée chez Renault de 2008 à 2010. Ces travaux ont souligné la nécessité de mieux cerner un pouvoir d'agir des salariés, dans leurs engagements personnels mais aussi, voire surtout dans les coordinations collectives que suppose le travail.

La production d'un éclairage sur ces coordinations collectives et la communauté qu'elles dessinent est donc au cœur des réflexions ayant abouti au lancement, en juin 2016, de la présente recherche.

Il s'agissait en particulier de développer la connaissance du travail, grâce à un relais et une participation des syndicalistes présents sur le terrain et en relation avec les chercheurs. Le but recherché était d'arriver à une nouvelle manière d'appréhender les réalités du travail tant par les chercheurs que par les syndicalistes, voire les salariés, en imaginant de nouveaux objectifs et modes d'action.

*Mots-clés : Travail, Conditions de travail, Relations du travail, Syndicat action, Chercheur*

## **Technologies numériques et transformations du travail : la poursuite d'une logique de rationalisation (2014-2)**

*Hubert AMARILLO (CEREQ) sous la direction de Martine GADILLE (LEST-CNRS)*

Quels sont les effets de la numérisation des activités sur la qualification ? Comment les salariés s'approprient-ils les outils numériques ? Ce rapport de recherche apporte des éléments de réponse à ces questions à partir d'une enquête menée auprès d'entreprises de trois secteurs d'activité – les services de soins à domicile, la construction d'hélicoptères et les services numériques – sélectionnés du fait d'une intégration différenciée des technologies numériques.

Le cas du service de soins à domicile (10 salariés) traite de l'adoption de tablettes numériques qui s'est faite sans consultation préalable des salariées. Cette innovation avait pour objectif de sécuriser et d'accroître les échanges d'informations entre aides-soignantes et infirmières. Elle rationalise ainsi la partie informationnelle du travail des aides-soignantes, renforce la professionnalité de leur travail, mais reste sans effet sur leur position hiérarchique ou leur salaire. Ces salariées font partie de cette sphère du monde

du travail – les moins qualifiés, les moins payés, les plus précaires – où les progrès sociaux sont lents et les exigences professionnelles croissantes.

Dans le cas d'un hélicoptériste (6 500 salariés), les salariés ont l'habitude de se former et s'approprient aisément les nouveaux outils mis à leur disposition – ici aussi des tablettes numériques utilisées sur les lignes de montage. Mais la division du travail entre les bureaux d'études internes qui conçoivent et les lignes de montage qui « exécutent » contribue à séparer davantage travail prescrit et travail réel. Par exemple, avec la numérisation du montage, un nouveau profil d'« intégrateur » est conçu par les bureaux d'études, alors que dans les ateliers, deux catégories de monteuses – les ajusteurs et les électriciens – sont toujours distinguées... Ce découplage entre le prescrit et le réel favorise les incompréhensions entre conception et montage, et génère des erreurs tant pourchassées par ailleurs par l'entreprise.

Enfin est étudié le cas d'une grande ESN (Entreprise de Services Numériques) qui intègre les technologies numériques les plus récentes et les plus performantes : *cloud*, intelligence artificielle et *big data*. Cette société est « faiseuse » de technologies et n'est donc pas distancée par elles. Elle accueille une main-d'œuvre très qualifiée composée essentiellement de jeunes ingénieurs attirés par l'intérêt du travail dans une multinationale et capables d'intégrer facilement les changements technologiques. Mais ce volet *high tech* de l'activité masque difficilement l'obsolescence des compétences d'une grande partie des salariés – près d'un sur cinq – et leurs faibles perspectives de reconversion. De plus, cette entreprise pâtit de la « pénurie » de main-d'œuvre qui atteint le secteur du numérique. Ce constat exprime un rapport social : les employeurs ne favorisent guère la mobilité ascendante des salariés, limitent les augmentations de salaire, contraignant de nombreux collaborateurs après deux à trois ans d'ancienneté. Plus encore, l'entreprise met en œuvre une stratégie d'« offshorisation » qui obéit, elle aussi, à une logique de réduction des coûts du travail.

Ces trois cas mettent en exergue des dynamiques inhérentes à la révolution numérique qui soulèvent des questions de fond quant à la qualification du travail. Celle-ci ne s'en trouve pas nécessairement accrue ou même valorisée du point de vue salarial ou de la carrière professionnelle. Pour qu'elle le soit, les salariés devraient au minimum être accompagnés dans la mise en œuvre de ces transformations technologiques, ce qui n'est généralement pas le cas.

Dès lors, loin de s'adosser au plus près des diverses réalités socioéconomiques (secteur, entreprise, emplois) où elles se développent, les nouvelles technologies sont davantage synonymes de prescriptions supplémentaires, de contrôle accru par la hiérarchie. Elles seraient certainement mieux acceptées si elles se dégageaient, au moins en partie, d'une logique monolithique de rationalisation.

Mots clés : *Technologies nouvelles, Economie numérique, Etude d'impact, Travail, Conditions de travail, Syndicat position, Syndicat proposition, Droit du travail*

## **Le Havre 2017-2020 : syndicat, création artistique et cultures populaires (2017-3 et 2017 4-A)**

*Thibaud BLASCHKA sous la direction de Danielle TARTAKOWSKY et Sylvain PATTIEU (Université Paris 8 Vincennes-Saint-Denis, CGT-RS)*

Ce texte pourra surprendre le lecteur habitué des rapports de recherches universitaires en sciences humaines et sociales : par son format, d'abord ; et surtout, par l'emploi, par son auteur, de la première personne du singulier. C'est qu'il fallait retenir une forme d'écriture en accord avec le caractère atypique d'une expérience. En effet, il rend compte, notamment en les confrontant aux analyses de l'anthropologie industrielle, des travaux et de la démarche qui ont vu naître un court métrage de fiction – *Le Déjeuner sur le stade* (avec notre usine en arrière-plan), de Jean-Charles Massera – au sein d'un groupe de salariés et militants syndicaux CGT d'une entreprise métallurgique du Havre. Ou, autrement dit, comment ce qui, au début, était avant tout une enquête historique et sociologique basée sur l'exploration de fonds d'archives inédits et une observation participante, a débouché sur l'écriture et la réalisation, au prix de multiples entretiens, lectures, réunions collectives et visites de site, d'un court métrage dont ils sont les inspirateurs et les interprètes.

L'enquête se situait à l'intersection des problèmes liés à l'art et à la culture dans leurs rapports au syndicalisme. Et elle ambitionnait la conception de nouveaux outils. Parmi toutes les options possibles, c'est donc celle d'un court métrage qui fut privilégiée car répondant le mieux aux attentes, aux besoins exprimés plus ou moins clairement par les élus CGT.

Ce rapport témoigne ainsi, en en tirant les enseignements utiles, des difficultés et obstacles qu'il a fallu surmonter et qui l'ont été par un engagement personnel de la part du chercheur impliqué et de l'artiste, auteur et réalisateur sollicité. Le principal écueil étant probablement une conception de la culture que ces salariés et militants pensaient en complète extériorité à eux.

L'expérience devait ainsi s'inscrire dans le temps long, et ce fut sa chance. Elle s'échelonna formellement de l'automne 2017 à l'hiver 2020, mais commença bien en amont et, en un sens, n'est pas encore achevée : les effets de l'implication des salariés et militants dans la fabrication du court métrage ne pourront se mesurer pleinement que sur le long terme ; et il en est pareillement des effets de sa diffusion dans les milieux militants (syndicaux, associatifs...) et les festivals de cinéma.

Au-delà de ses apports scientifiques, ce rapport se veut donc un récit reconstruit et épuré comme tentative d'élaborer une praxis qui assimilerait l'expérience en l'analysant, en l'interprétant et en la généralisant : l'art y est envisagé comme porteur d'une dimension réflexive et critique sur le sens de ce que les salariés vivent au travail, durant leurs loisirs, du fait, pour certains d'entre eux, de leur militance, etc. Il montre concrètement les possibilités et alternatives qui s'offrent en matière d'activités sociales et culturelles à un comité social et économique (CSE). En espérant que la démarche dont il témoigne – on peut envisager qu'elle mobilise d'autres arts – puisse inspirer d'autres syndicats, ailleurs.

*Mots clés : Culture, Syndicat relation, Enquête, Comportement, Socio-économie*





## **Service public et État-plateforme, liaison dangereuse ou miroir aux alouettes d'une modernité virtuelle (2019-2)**

*Éric ROUSSEL, sociologue*

La recherche porte sur les manières dont les agents vivent la modernisation des services publics à l'ère du numérique. Ladite « modernisation » est propulsée par un ensemble de réformes dont l'analyse descriptive a fait apparaître les propriétés et caractéristiques majeures, permettant ainsi de mettre à jour pensées et impensés qui les traversent et dont elles portent la marque ; les unes et les autres formant le noyau imaginaire des réformes. Dans l'histoire de ces réformes, le numérique est un visiteur tardif. Tardif, mais conquérant ! Rendu possible par le développement des technologies de l'information et de la communication, l'État-plateforme apparaît aux yeux de certains comme le point le plus avancé de la modernité. Mais que pensent les agents de cet État-plateforme, en connaissent-ils même l'existence ? On verra à quel point il est périlleux de parier sur les effets attendus de la transparence. Plus généralement, la recherche porte sur les expériences vécues d'agents aux prises et en prise directe avec les métamorphoses qu'engendre le numérique dans le monde du travail. Quelles répercussions psychiques voient le jour ? Quelles réalités produit le virtuel ? L'analyse commentée des témoignages recueillis permet, de façon souterraine, d'interroger une autre réalité, qui porte à voir dans la technique l'irrépressible destin de l'humanité. Ainsi, analyses, des textes des réformes et des témoignages d'agents donnent autant de moyens pour interroger le caractère de modernité de l'État-plateforme à l'époque de la techno-science-économique fétichisée.

*Mots clés : Service Public, Economie numérique, Relations, Etat, Analyse de système, Etude d'impact, TIC*

## **L'impact des nouvelles technologies sur la qualité de l'emploi et du travail dans l'aide à domicile (2019-5A)**

*Cathel KORNIG (EHESS), Sophie ODENA (LEST), Francesca PETRELLA (Aix-Marseille Université), Isabelle RECOTILLET (Aix-Marseille Université, associée au LEST)*

Le secteur de l'aide à domicile est un secteur d'avenir selon Pôle Emploi. Face au vieillissement de la population, les besoins sociaux sont considérables et appelés à croître rapidement pour lutter contre les effets de la perte d'autonomie, tant dans le cadre du maintien à domicile que dans les établissements spécialisés. Les plus de 65 ans représentent 20 % de la population au 1<sup>er</sup> janvier 2021, dont la moitié a plus de 75

ans. Aussi les métiers du grand âge, aujourd'hui peu attractifs, devraient être amenés à se développer et à être revalorisés, comme le soulignent les rapports Libault et El Khomri en 2019. En réponse aux besoins du secteur, de nombreuses innovations techniques et technologiques voient le jour. Cette étude cherche à comprendre comment l'activité de l'aide à domicile est prise en compte directement ou indirectement dans le champ des innovations technologiques du secteur, comment elle est pensée (et organisée par les différentes parties prenantes, y compris avec les aides à domicile elles-mêmes). 28 entretiens approfondis ont été conduits auprès d'acteurs de la branche, de dirigeants de structures d'aide à domicile et de structures spécialisées dans le développement de nouvelles technologies afin de comprendre comment est pris en compte le travail des aides à domicile dans le processus de modernisation du secteur.

L'étude montre que les outils numériques et les nouvelles technologies sont introduites, le plus souvent, pour permettre le maintien au domicile des personnes âgées dépendantes du côté des bénéficiaires ou dans une logique de rentabilité et de rationalisation des tâches du côté des structures d'aide à domicile mais non pour être au service de l'amélioration des conditions de travail. Dans les deux cas, l'expérience, le savoir-faire et les besoins des aides à domicile ne sont que rarement mobilisés dans le processus de modernisation. Si ces outils ne sont pas nécessairement pensés comme instrument d'amélioration des conditions de travail, ils peuvent néanmoins en être un support, comme le montrent quelques expérimentations autour du travail en équipes autonomes et leurs outillages numériques collaboratifs. En s'appuyant sur l'expertise des aides à domicile pour réorganiser le travail, ces structures réinventent une organisation du travail qui permet d'améliorer les conditions de travail et la qualité du service auprès des bénéficiaires.

*Mots clés : Technologies nouvelles, Etude d'impact, Emploi, Conditions de travail, Organisation du travail, Méthode de travail, Service à la personne, Aide à domicile*



## **Éducation et territoire(s) (2018-2)**

*Alexandra VIÉ (GRHAPES 7287, INS HEA, Paris Nanterre), avec la participation de Jeanne PELLETIER (Sciences-po Rennes) et la coordination de Denis ADAM (Centre Henri AIGUEPERSE - UNSA-Éducation, université Sorbonne Paris Nord, associé laboratoire EXPERICE)*

**A** lors qu'il avait fait l'objet d'une recherche en 2009, le Centre Henri Aigueperse - UNSA Éducation publie dans le cadre des agences d'objectifs de l'IREs un nouveau travail sur la thématique du lien entre éducation et territoire. Ce dernier, mené par Alexandra Vié avec la participation de Jeanne Pelletier et sous la coordination de Denis Adam, cherche à interroger ce qui se cache derrière ce mot valise tant à la mode.

Dans cette recherche, il s'agit de saisir les enjeux institutionnels et scientifiques qui traversent les relations entre « *éducation* » et « *territoires* ». Si la littérature scientifique met en avant des conceptions divergentes de l'éducation et du territoire, plusieurs questions se posent : comment les acteurs de terrain s'en saisissent-ils et les interprètent-ils ? Comment le sens donné à ces concepts vient-il influencer la mise en œuvre de la politique éducative, tant dans des territoires d'éducation prioritaire que ruraux ? Dans quelle mesure l'éloignement de l'administration centrale peut-il permettre une forme d'émancipation des politiques éducatives locales, notamment en territoire isolé ? Comment l'éducation prioritaire, pensée initialement comme une adaptation au territoire, peut-elle finalement devenir une politique de l'ordinaire ? Dans la mesure où l'action éducative s'inscrit aujourd'hui dans un système pluripartite, comment dans les territoires prioritaires et ruraux s'établissent les relations entre les acteurs ? Comment les acteurs territoriaux se saisissent-ils de leur double positionnement, dans et hors l'école, et comment les conjuguent-ils pour la mise en œuvre d'une seule politique éducative ?

Pour parvenir à répondre à ces questions, plutôt qu'une analyse linéaire, la présentation opte pour des explorations "*de côté*", alliant études de terrains et approches théoriques. Indépendant, chaque élément de cette recherche met en évidence des aspects de cette articulation. Ainsi une première monographie concerne la Guyane française. De par son statut de DROM, l'histoire de l'implantation de l'école républicaine ne peut se défaire de son passé colonial. Depuis la rentrée 2015, l'éducation prioritaire couvre l'intégralité de l'académie, lui conférant finalement le statut d'une politique ordinaire et masquant les écarts entre ses territoires. De plus, cet espace géographique compris entre le Brésil et le Suriname vient poser la question de la mise en place d'une politique éducative rurale, sur un territoire à 90% forestier. Dès lors, la Guyane française apparaît comme un laboratoire novateur pour interroger les relations entre « *éducation* » et « *territoires* ».

Un autre territoire municipal rural étudié est, lui, situé à la frontière de quatre départements dans le sud-ouest de la France. Le contexte sanitaire lié à la pandémie de Covid-19 a également imprégné cette recherche. Il est apparu impossible d'ignorer les conséquences des mesures de confinement sur le monde éducatif, qui, plus que de créer de nouvelles problématiques, mettent en exergue des enjeux anciens et prégnants présentés tout au long de cette recherche. Ces "*cheminements*" sont encadrés par un travail d'enquête mené en 2019 auprès de militants syndicaux, lequel introduit quelques grands enjeux soulevés dans ce rapport et présentés sous la forme d'un billet de recherche. La dernière partie vise à une mise en perspective de l'ensemble des questions soulevées, explorant les territoires éducatifs dans leurs diverses dimensions tant physiques que symboliques.

Ainsi articulés ensemble, en synergie, les différents éléments de cette approche constituent un cheminement qui révèle à la fois les défis de l'éducation et les enjeux des approches par territoire.

*Mots-clés : Education, Politique de l'enseignement, Institutions, Collectivité publique, Collectivité locale, Comparaison, Territoires, Etude d'impact, Enquête, Décentralisation*

## **Le syndic@lisme au tournant du XXI<sup>e</sup> siècle (2019-2)**

*Denis ADAM (Centre Henri AIGUEPERSE - UNSA-Éducation, université Sorbonne Paris Nord, associé laboratoire EXPERICE)*

« *Mortel* » ou « *mourant* » le syndicalisme français ?

**E**n tant qu'institution née et s'étant développée en lien avec le monde du travail, le syndicalisme n'échappe pas aux nombreuses questions et remises en cause qui marquent les transformations de la société au tournant de ce XXI<sup>e</sup> siècle.

Le travail lui-même change. La désindustrialisation de la France, les progrès techniques, la digitalisation, le recours aux services et au travail indépendant ont accompagné l'affaiblissement de la classe et de la culture ouvrières desquelles les syndicats tiraient leur origine.

Dans un premier temps, ceux-ci ont voulu voir dans des causes externes les explications de leur fragilisation : des salarié.e.s plus individualistes, des décideurs ne croyant pas dans le dialogue et la démocratie sociale, l'imposition d'une mondialisation libérale et capitaliste.

Progressivement, les prises de conscience mettent en évidence une analyse qui prend certes en compte les évolutions du monde du travail, mais interroge également les positions et les fonctionnements des organisations syndicales.

Il s'agit en effet d'être présent et concret dans l'accompagnement des revendications des salarié.e.s au bien-être, tant professionnel que social, culturel, environnemental. Le syndicalisme est invité à répondre à leur besoin d'être reconnu.e.s dans la singularité individuelle comme dans leur appartenance à des collectifs qui structurent leur identité. Il doit aussi évoluer pour prendre en compte les nouveaux modes d'engagement, être

d'avantage le miroir de la profession qu'ils représentent et donc permettre la participation militante des femmes, des jeunes, des travailleuses et travailleurs précaires. Penser la proximité revient à la fois à l'envisager du point de vue territorial et à la concrétiser sur le plan des idées, du langage, des actions, de la constitution d'équipes syndicales à l'image de la diversité de la société.

Le rapport d'étude, s'appuyant sur une revue de littérature, fait un point de situation d'une institution utile à la démocratie, nécessaire à l'émancipation et vivant. Il se conclut par la suggestion des 10 pistes suivantes à explorer pour (re)dynamiser le syndicalisme du XXI<sup>e</sup> siècle :

1. Construire une image renouvelée du syndicalisme et la faire (mieux) connaître
2. Prendre en compte les priorités des « *travailleuses et travailleurs* »
3. Privilégier (toutes) les proximités
4. Proposer une offre nouvelle
5. S'appuyer sur les expertises multiples
6. Agir pour les évolutions sociétales
7. Construire des coopérations
8. Inventer des formes de démocratie participative
9. Accompagner l'engagement et le militantisme
10. Développer une action internationale et européenne

*Mots clés : Syndicalisme, Evolution, Perspective, Débat, Syndicalisme proposition*

### **Crise de l'hôpital et de l'École : quelles incidences pour les personnels de santé et d'éducation ? (2019-6A)**

*Denis ADAM ((Centre Henri AIGUEPERSE - UNSA-Éducation, université Sorbonne Paris Nord, associé laboratoire EXPERICE), Claire BORDAS (l'UNSA-Éducation), Yasmina KEBIR (Université de Lorraine)*

**E**nvisagé et conduit sans relation avec la situation sanitaire actuelle, ce sujet trouve dans les conséquences de la pandémie de Covid-19 une résonance particulièrement accrue.

En effet, quelles sont les similitudes entre l'Hôpital et l'École ? Ces deux institutions publiques, mais issues du monde religieux (ce qui est à l'origine pour les deux domaines d'un secteur privé de cliniques et d'écoles), sont constitutives d'une vision de la République. Il s'agit de soigner pour émanciper de la maladie et des relégations qui en découlent ; il s'agit d'instruire pour émanciper de l'ignorance et des aliénations auxquelles elle conduit.

Matérialisées dans des établissements, avec une administration et des personnels dédiés, les missions de soin et d'enseignement sont aujourd'hui en pleine évolution. Les

institutions qui les portent traversent une crise à la fois de croissance (comment, après une phase de progrès et de démocratisation massive, soigner et instruire tout le monde avec succès ?) et d'existence (comment évoluer pour répondre aux nouvelles attentes ?). Le diagnostic laisse apparaître que l'Hôpital, dans son fonctionnement actuel, est incapable d'accueillir chacune et chacun et lui permettre de participer à la construction de sa santé-bien-être ; que l'École, telle qu'elle est structurée aujourd'hui, n'est pas en mesure de faire réussir chacun et chacune en lui permettant d'accéder à son émancipation par le développement de ses compétences.

Ces interrogations et ces constats ont des incidences sur les professionnels et questionnent le sens de leurs métiers -au premier rang desquels, ceux de médecin et d'enseignant.e- qui subissent des injonctions paradoxales. Ainsi, d'un côté, il leur est demandé de continuer à exercer leur métier en améliorant les résultats ; de l'autre, ils sont enjoins de modifier profondément leurs pratiques, sans souvent être associés à l'analyse et l'évolution de celles-ci.

Quelles pistes alors pour transformer ces institutions et redonner du sens à leurs professionnels ?

La seconde partie de cette étude explore quatre dimensions qui impliquent des changements de pratiques : la communication, la réflexivité, la coopération et l'adossement à la recherche. Toutes les quatre doivent être progressives et accompagnées. Elles nécessitent particulièrement des actions de formation, tant initiale que continue. Il s'agit en effet de former (les professionnels) pour transformer (les institutions).

Des réformes en profondeur sont nécessaires. Au-delà d'une prise de conscience des difficultés réelles rencontrées par l'Hôpital et l'École et par leurs personnels, le changement ne viendra vraisemblablement pas "*d'en haut*". Il semble plus évident que les changements découleront des nouvelles pratiques et des évolutions réalisées par les personnels, par les équipes. C'est par la quête du sens de leur métier en pleine interrogation que les personnels de Santé et d'Éducation, de l'Hôpital et de l'École donneront des réponses aux évolutions nécessaires de leurs institutions, redonneront sens à leurs missions et permettront la refondation indispensable de ses deux institutions, piliers de la République.

*Mots clés : Education, Hôpital, Crise, Etude d'impact, Personnels, Métiers, Relations du travail, Missions, Recherche*

## Études AO déposées en 2020-2021

n° AO	CFDT	Certificat n°
2017-2	Dialogue social et négociation dans les fonctions publiques : Quel rôle dans les réorganisations ?	1769
2018-1	La négociation des Plans de Sauvegarde de l'Emploi, quels arbitrages ?	1766
2018-2	Les Institutions Représentatives du Personnel face aux questions économiques	1761
CFE-CGC		
2018-2	Le rôle régulateur du juge prud'homal	1770
CFTC		
2017-1	Nouvelles formes d'emploi et syndicalisme : quels moyens d'actions et quelles protections pour les travailleurs de plateforme ?	1768
CGT		
2015-1	Communautés de travail et de produit. Pouvoir d'agir, individuel et collectif, et action syndicale	1765
2014-2	Technologies numériques et transformations du travail : la poursuite d'une logique de rationalisation	1771
2017-3 et 2017-4A	Le Havre 2017-2020 : Syndicat, création artistique et cultures populaires	1776
FO		
2019-2	Service public et État-plateforme, liaison dangereuse ou miroir aux alouettes d'une modernité virtuelle	1773
2019-5A	L'impact des nouvelles technologies sur la qualité de l'emploi et du travail dans l'aide à domicile	1777
UNSA-ÉDUCATION		
2018-2	Éducation et territoire(s)	1772
2019-2	Le syndicalisme de demain	1774
2019-6A	Crise de l'Hôpital et de l'École : Quelles incidences sur les personnels ?	1775



## Études déposées entre 2015 et 2020

		
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
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
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
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

		
2016-1	Plateformes numériques, conception ouverte et emploi	2017-2018
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
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
		
2015-1	Épargne salariale : vers un nouvel élan ?	2019-2020
2014-2	Comment dynamiser, informatiser et socialement sécuriser le "marché" de l'entraide des personnes ?	2016-2017
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



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
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
2015-4-A ex 2012-6	Débattre 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
2013-4	Différences catégorielles et égalité de traitement. Les enseignements d'une comparaison européenne.	2015-2016



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
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
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
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



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
2016-3-A	Développement professionnel des militants	2019-2020
2018-1	Transmettre la culture	2019-2020
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	Ecarts de retraite entre les hommes et les femmes dans le privé et le public	2017-2018
2012-2	Restructuration de l'Etat 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
2011-4	Education à la consommation (1 <sup>ère</sup> partie)	2015-2016
2012-4	Education à la consommation (2 <sup>ème</sup> partie)	2015-2016
2013-1	Economie 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



## Index des mots clés

*Aide à domicile*, 21  
*BDES*, 9  
*branche*, 28  
*cadre*, 29  
*capital*, 30  
*Collectivité locale*, 23  
*Conditions de travail*, 15, 16  
*Contrat de travail*, 13  
*CPH*, 11  
*Crise*, 3, 5, 24, 25, 26  
*CSE*, 10, 28  
*Culture*, 18, 19  
*Décentralisation*, 23  
*Dialogue social*, 3, 5, 8, 9, 26  
*Droit du travail*, 17  
*Droit social*, 11  
*Economie numérique*, 13, 16, 20  
*Education*, 3, 22, 23, 25, 32  
*Emploi*, 3, 5, 7, 8, 13, 20, 21, 26  
*Emploi précaire*, 13  
*Enquête*, 10, 11, 18, 23  
*Enquête statistique*, 11  
*entreprise*, 28  
*Etat*, 8, 9, 20, 32  
*Etude d'impact*, 16, 20, 21, 23, 25  
*Fonction publique*, 9  
*Hôpital*, 24, 25, 26  
*IRP*, 9, 10  
*Licenciement*, 8, 11  
*Métiers*, 24, 25  
*Négociation collective*, 8, 9  
*Numérique*, 20  
*Organisation du travail*, 21  
*Plan social*, 8  
*Plateforme*, 13  
*Politique de l'enseignement*, 23  
*Politique gouvernementale*, 8  
*Prud'home*, 11  
*PSE*, 7, 8  
*Recherche*, 25  
*Relations du travail*, 9, 15, 25  
*Représentation du personnel*, 9, 10  
*Service à la personne*, 21  
*Service Public*, 20  
*Syndicalisation*, 13, 30  
*Syndicalisme*, 13, 24  
*Syndicalisme proposition*, 24  
*Syndicat action*, 15  
*Syndicat position*, 16  
*Syndicat proposition*, 17  
*Syndicat relation*, 18  
*Technologies nouvelles*, 13, 16, 21  
*territoire*, 30  
*Territoires*, 23  
*Travail*, 5, 15, 16, 17