



Projets 2022 de l'Agence d'Objectifs Synthèse



- Document adopté par l'Assemblée générale de l'Ires du 23 mars 2022

Institut de Recherches Économiques et Sociales

16, bu du Mont d'Est - Noisy-le-Grand - Tél. 01 48 15 18 90 - www.ires.fr

E-mail : contact@ires.fr - Twitter : @IresFr - LinkedIn : ired-france

Facebook - Newsletter

Sommaire

Introduction	5
CFDT	7
CFDT 2022 – 1 : Effets de la réforme de la formation professionnelle sur les profils et parcours de l'apprentissage	7
CFDT 2022 – 2 : Quelles pratiques pour le dialogue social sur la question de la transition écologique ?	7
CFDT 2022 – 3 : Télétravail : repenser la proximité et les solidarités.....	8
CFE – CGC	9
CFE-CGC 2022 – 1: L'externalisation de la recherche	9
CFE-CGC 2022 – 2: La formation professionnelle selon le diplôme.....	10
CFTC	11
CFTC 2022 – 1 : Les dispositifs de formation existants sont-ils suffisants pour faire face aux nouveaux enjeux industriels (réindustrialisation, verdissement, etc.) ?	11
CFTC 2022 – 2 : La négociation en entreprise sans présence syndicale : création de nouveaux droits pour les salariés ou vecteur de moins disant social ?.....	12
CGT	13
CGT 2022 – 1 : Le logement social: quel financement pour quel accès et quelle qualité de vie? Bilan des réformes des 20 dernières années.....	13
CGT 2022 – 2 : Structuration du capital des TPE et PME et insertion dans le système productif	15
CGT 2022 – 3 : Vie syndicale: quelles pratiques et conceptualisation(s) ?.....	16
CGT 2022 - 4A : Quel régime d'assurance chômage après la réforme de 2021 ?	17
CGT 2022-5A Pouvoir d'achat et indice des prix.....	18
FO.....	20
FO 2022 – 1 : Discours et politiques environnementales, quelle perception par les agents de la transition écologique ?.....	20
FO 2022 – 2 : Les dynamiques territoriales des espaces ruraux et périurbains au révélateur des crises (Gilets jaunes et crise sanitaire).....	21
FO 2022 – 3 : Travail saisonnier, réalités et perspectives sectorielles après la crise Covid	22
UNSA-Éducation.....	23
UNSA-Éducation 2022 – 1 : La marchandisation de la formation professionnelle continue	23
UNSA-Éducation 2022 – 2 : Les nouvelles formes de participation sociale et citoyenne	24
UNSA-Éducation 2022 – 3 : Développement des territoires ruraux et isolés : quelle prise en compte de la place de l'Éducation ?.....	25

Introduction

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 notamment sur le site de l'Ires¹.

Ce rapport présente les projets de l'Agence d'objectifs pour 2022 classés selon les quatre axes plus un de recherche de l'Ires :

Relations professionnelles

1. CFDT 2022 – 2 : Quelles pratiques pour le dialogue social sur la question de la transition écologique ?
2. CFTC 2022 – 2 : La négociation en entreprise sans présence syndicale : création de nouveaux droits pour les salariés ou vecteur de moins disant social ?
3. CGT 2022 – 3 : Vie syndicale: quelles pratiques et conceptualisation(s) ?
4. UNSA-Éducation 2022 – 2 : Les nouvelles formes de participation sociale et citoyenne

Travail

1. CFDT 2022 – 3 : Télétravail : repenser la proximité et les solidarités

Revenus

1. CGT 2022 – 1 : Le logement social: quel financement pour quel accès et quelle qualité de vie? Bilan des réformes des 20 dernières années
2. CGT 2022-4A Quel régime d'assurance chômage après la réforme de 2021 ?
3. CGT 2022-5A Pouvoir d'achat et indice des prix

Emploi et formation

1. CFDT 2022 – 1 : Effets de la réforme de la formation professionnelle sur les profils et parcours de l'apprentissage
2. CFE-CGC 2022 – 2: La formation professionnelle
3. CFE-CGC 2022 – 1: L'externalisation de la recherche
4. CFTC 2022 – 1 : Les dispositifs de formation existants sont-ils suffisants pour faire face aux nouveaux enjeux industriels (réindustrialisation, verdissement, etc.) ?
5. CGT 2022 – 2 : Structuration du capital des TPE et PME et insertion dans le système productif

¹ 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 ainsi que sur le site internet de l'Ires : www.ires.fr

6. FO 2022 – 2 : Dynamiques économiques territoriales – conséquences de la crise sanitaire (à préciser)
7. FO 2022 – 3 : Le travail saisonnier, quelles réalités, quelles perspectives après la crise Covid
8. UNSA-Éducation 2022 – 1 : La marchandisation de la formation professionnelle continue
9. UNSA-Éducation 2022 – 3 : Développement des territoires ruraux et isolés : quelle prise en compte de la place de l'Éducation ?

Autres

2. FO 2022 – 1 : Discours et politiques environnementales, quelles perceptions par les agents de la transition écologique ?

CFDT

CFDT 2022 – 1 : Effets de la réforme de la formation professionnelle sur les profils et parcours de l'apprentissage

La réforme de la formation professionnelle de 2018 « liberté de choisir son avenir professionnel » a modifié le financement de l'apprentissage et mis sa gouvernance aux mains des branches professionnelles. La politique publique d'aide aux entreprises pour recruter des apprentis a également conduit à augmenter fortement le nombre d'apprentis en France. Aujourd'hui, nous avons peu de visibilité sur les tendances à l'œuvre et il est difficile de comprendre quelles catégories socio-professionnelles profitent le plus de cette dynamique. Le profil des entrants en apprentissage s'est-il profondément modifié ? La dynamique profite-elle aux enfants issus des milieux les plus populaires ? L'apprentissage est-il un élément permettant l'ascenseur social notamment sur les niveaux 6 et 7 de qualification ? L'insertion professionnelle des apprentis est-elle facilitée et/ou consolidée ? Ou cette réforme n'est-elle qu'une réforme du mode de financement sans réussir le pari de la démocratisation de l'accès à la formation supérieure ?

En complément, il serait intéressant d'analyser comment cette croissance exponentielle est accompagnée d'une réelle prise en charge de la dimension formative dans l'entreprise ? Comment les apprentis sont pris en charge dans les entreprises ? Quel est leur accompagnement dans leur parcours formatif au sein de l'entreprise ?

Cette étude pourrait se fonder sur les données quantitatives existantes, complétée d'une approche qualitative auprès d'apprentis de différents secteurs professionnels et niveaux de qualification.

Mots clés : formation professionnelle ; apprentissage

CFDT 2022 – 2 : Quelles pratiques pour le dialogue social sur la question de la transition écologique ?

L'intérêt de croiser, dans l'entreprise, les questions sociales et environnementales est apparu à partir des années 70 et s'est renforcé à partir des années 90 et plus fortement encore dans l'après-Grenelle de l'environnement pour répondre aux demandes d'organisations syndicales appuyées par des acteurs associatifs. La responsabilité environnementale de l'entreprise, jusque-là traitée dans la *soft law* de la RSE, se joue désormais de plus en plus dans le droit dur (loi sur le devoir de vigilance) et depuis peu dans le droit social, en complément des questions d'hygiène, santé et sécurité et de qualité de vie au travail. Plusieurs lois et ordonnances confèrent aux entreprises des obligations à caractère environnemental, juridiquement contraignantes, modifiant le code de commerce (art. 225 sur la déclaration de performance extra-financière et sur les plans de vigilance inclus dans le rapport de gestion). Cela s'articule à une série de droits sociaux complétés par la récente loi Climat & Résilience.

Les pouvoirs publics tentent donc régulièrement d'inciter les entreprises à se saisir de leur responsabilité environnementale, en posant des obligations d'information, de consultation, voire de négociation (plans de mobilité, GEPP/GEPC). Mais quelle est la place réelle faite aux salariés et à leurs représentants dans ces changements ? De quels leviers peuvent-ils se saisir ? Sont-ils réellement en capacité de mobiliser ces leviers dans le cadre du dialogue social avec

l'employeur ou même de revendiquer l'application par l'employeur des obligations qui s'imposent à lui (décret tertiaire, bilan des émissions de GES, etc.) ? A quelles conditions pourraient-ils l'être ? L'étude pourrait croiser les données à disposition renseignant sur le respect de leurs obligations par les entreprises et les accords à disposition sur legifrance.gouv.fr avec une enquête qualitative auprès d'élus CSE et de délégués syndicaux.

Cette étude viendrait prolonger la réflexion sur les conditions d'une appropriation syndicale de la construction d'une transition écologique juste au niveau de l'entreprise en analysant les difficultés que rencontrent les élus CSE et les délégués syndicaux à se saisir du droit existant, ainsi que sur les « bonnes pratiques » en la matière.

Mots clés : développement durable, dialogue social

CFDT 2022 – 3 : Télétravail : repenser la proximité et les solidarités

Historiquement, le fait syndical s'est construit contre l'individualisme : son projet oppose des perspectives collectives et solidaires à la fragmentation et à la division qu'ont pu entretenir, à différentes périodes de l'histoire sociale et sous différentes formes, les directions d'entreprises et les patronats. Sur le long terme, ce projet a été mis à l'épreuve de la globalisation, de la multiplication des statuts et des formes d'emploi, de la généralisation de la sous-traitance et de l'externalisation... En réponse, les organisations syndicales ont dû adapter leurs pratiques, négocier de nouveaux droits, se restructurer.

A l'occasion de la crise sanitaire, dans un contexte de recours exceptionnel et fortement généralisé aux nouvelles technologies, cette étude consacrée au télétravail pose sous un nouveau jour la question des conditions de la représentation collective et des solidarités face à une forme nouvelle de fragmentation du travail.

Les recherches récentes sur le télétravail mettent notamment en évidence les inégalités qui traversent le salariat et ses marges, comme les risques de surtravail, d'isolement et de fatigue auxquels s'exposent les travailleurs, en contrepartie des promesses de conciliation des temps de travail et hors-travail, des temps de transport épargné, des mises à distance de l'environnement professionnel. Les recherches mettent aussi en évidence les risques de délitement des collectifs de travail.

Ce nouvel environnement de travail, amené à durer, interpelle les organisations syndicales : comment organiser la vie syndicale à l'heure du numérique et du télétravail ? Comment (re)créer des collectifs dans ces situations, comment défendre des intérêts et négocier des droits lorsque l'unité de temps et de lieu du monde salarial « classique » vole en éclats.

La proximité syndicale du travail, source de sa légitimité, est mise à l'épreuve et sommée de s'adapter à ces nouvelles façons de travailler. Surtout dans les secteurs et les territoires où elles sont plébiscitées par une partie des salariées et encouragées par une partie du patronat.

L'étude pourrait comparer les pratiques utilisées dans les collectifs traditionnels de travail et les nouvelles organisations du travail en regardant ce qui se passe du côté des travailleurs isolés d'un collectif ou dont le lieu de travail n'est pas fixe et qui sont difficilement atteignables en termes de vie syndicale : les travailleurs indépendants ou des plateformes, les salariés qui travaillent comme prestataires en dehors de leur entreprise (des consultants aux hôtesse d'accueil, sécurité, nettoyage, etc.).

Mots clés : télétravail, dialogue social

CFE – CGC

CFE-CGC 2022 – 1 : L'externalisation de la recherche

En raison, d'une part, des effets moteurs que jouent la recherche dans l'innovation et donc dans la croissance et, d'autre part, en raison de notre souveraineté et de notre indépendance technologique, la crise du covid-19 nous a rappelé toute l'importance de détenir des pôles d'excellence en matière de recherche et développement, que ce soit dans le public comme dans le privé (les deux sont complémentaires).

Or, la crise sanitaire et économique a aussi révélé à la France un certain déclassement sur le plan de sa recherche : les performances de nos entreprises et leurs capacités à être leader en termes d'innovation se dégradent. Les raisons de cette situation sont multiples mais une pratique récurrente semble y contribuer fortement : celle de l'externalisation de la recherche.

L'essor de la mondialisation a en effet permis à de nombreuses entreprises d'externaliser leur R&D dans le but principal de réduire leurs coûts, d'augmenter leur flexibilité et de réduire leur exposition aux risques. Cette pratique qui s'est intensifiée et banalisée depuis deux décennies a précipité la disparition des savoir-faire et des synergies internes qui s'avèrent bien souvent essentiels à l'apparition de solutions innovantes. De même, cette approche a sous-estimé le lien important entre la recherche et la production et le lien entre les chercheurs et les ingénieurs.

Après avoir rappelé le mécanisme de cette pratique et son application au sein des grandes entreprises françaises, l'étude démontrera les limites de cette politique pour les entreprises (notamment en termes de compétitivité et de performances) et pour le pays. Il s'agira aussi de montrer qu'une politique de recherche (portée par la collaboration entre les universités-écoles-entreprises) plus localisée et plus ambitieuse sera une condition nécessaire pour faire face aux enjeux des prochaines décennies et pour améliorer notre croissance potentielle.

Ce sujet pourrait faire l'objet d'une étude de cas. L'exemple d'une entreprise pourrait être intéressante et servir de trame à la démonstration.

Ce projet de recherche s'inscrira en complément de l'étude de cette année sur la politique industrielle française.

Mots-clés : souveraineté technologique, invention, innovation, pôles d'excellence, savoir-faire, mondialisation, externalisation du risque, recherche & développement, performances des entreprises, réinternalisation

CFE-CGC 2022 – 2 : La formation professionnelle selon le diplôme

L'objectif de l'étude est de comparer les différentes voies de formation pour un même niveau de diplôme. Ainsi, il s'agirait notamment de comparer des personnes ayant obtenu un master par la voie générale à temps complet avec un autre groupe ayant obtenu le même master (ou un master proche) mais par la voie de l'apprentissage.

Cette comparaison permettrait de déterminer s'il existe une insertion professionnelle à 6 mois plus importante par la voie de l'apprentissage que par la voie à temps complet, comme on l'entend souvent. Mais loin de s'arrêter à la seule insertion dans l'emploi, il s'agirait également de comparer: les entreprises ciblées, les niveaux de salaires, les statuts (cadre / non-cadre), le risque de chômage, l'évolution dans l'emploi à 5 ou 10 ans,

Un point supplémentaire d'analyse serait de considérer le coût de chacune des formations à la fois pour les entreprises et les finances publiques.

En définitive, l'analyse viserait à déterminer s'il est ou non pertinent de privilégier une modalité de formation pour améliorer l'insertion ou l'évolution dans l'emploi.

Mots-clés: parcours d'insertion, évolution professionnelle, formation professionnelle, alternance, insertion professionnelle, financements des formations

CFTC

CFTC 2022 – 1 : Les dispositifs de formation existants sont-ils suffisants pour faire face aux nouveaux enjeux industriels (réindustrialisation, verdissement, etc.) ?

La crise du Covid a souligné la nécessité de travailler sur la résilience de nos chaînes d'approvisionnement, en particulier dans l'industrie (semi-conducteurs, médicaments, etc.). Certaines de ces difficultés sont éminemment structurelles : baisse de la part de l'industrie dans le PIB, fragilité des chaînes d'approvisionnements du fait de trop fortes dépendances à l'égard de régions du globe, etc. A ce titre, l'Etat et la Commission européenne ont d'ores et déjà mis en avant la nécessité d'améliorer à l'échelle européenne notre souveraineté industrielle: la Commission européenne a notamment annoncé vouloir doubler la part de marché des entreprises européennes dans le secteur des semi-conducteurs d'ici 2030 (de 10 à 20 %).

Dans le même temps, de nouveaux enjeux industriels émergent dans le contexte des transitions numériques et écologiques: reconversion de sites industriels (automobile, sidérurgie, etc.), renforcement des besoins en matière d'électrification du fait de la réduction des émissions de gaz à effet de serre, recyclage des déchets, en particulier des métaux rares, etc.

Ces défis nombreux impliquent le développement de technologies de pointes (bio-médicaments, textile intelligent, etc.) et la montée en gamme des produits et des services.

Cette montée en gamme industrielle implique des bouleversements profonds en matière de gestion des compétences pour les salariés, en particulier dans le cas des reconversions professionnelles. Les salariés devront notamment mobiliser un certain nombre de nouvelles compétences liées aux transition numérique et écologique (ingénierie, intelligence artificielle, cloud, etc.). En conséquence, la formation des salariés, grâce à des financements nationaux et européens, est un prérequis indispensable pour une politique industrielle réussie.

Cette préoccupation a présidé à la co-construction par l'Etat et les partenaires sociaux du dispositif Transco. Cette étude se propose d'étudier dans quelle mesure ce dispositif qui doit être adapté très prochainement mais aussi l'ensemble des autres dispositifs de formation sont à même de répondre aux enjeux identifiés ci-dessus. L'étude se proposera de faire le bilan des atouts mais aussi les faiblesses identifiées des outils de formation. Elle établira des préconisations opérationnelles pour améliorer leur accessibilité et leur efficacité :

L'étude cherchera à évaluer dans un premier temps l'adéquation générale des compétences au regard des besoins du marché du travail actuel et futur, pour objectiver le rôle et les besoins de formation. L'étude se concentrera principalement sur les dispositifs de la formation professionnelle continue, qui sont mobilisables par les partenaires sociaux, sans exclure toutefois les dispositifs de formation initiale. La question des reconversions professionnelles sera à priori au cœur de cette étude, en particulier pour les filières industrielles dont l'activité est appelée à se transformer fortement : automobile, sidérurgie, etc.

Mots clés: formation initiale, formation continue, formation professionnelle, compte personnel de formation, plan de développement des compétences, Transco ; compétence

CFTC 2022 – 2 : La négociation en entreprise sans présence syndicale : création de nouveaux droits pour les salariés ou vecteur de moins disant social ?

Les possibilités de négociation ont été considérablement élargies pour les entreprises de moins de 50 salariés depuis les ordonnances réformant le code du travail de 2017. La production de normes en entreprise est généralement de la responsabilité d'acteurs formés au dialogue social tels que les délégués syndicaux ou à tout le moins les représentants du personnel.

Les risques de dérives sont importants, il est donc nécessaire de s'assurer de la qualité conventionnelle des accords signés dans les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, le nombre d'accords conclus dans ces entreprises ne cesse de progresser. Cela permet certes la mise en place d'un dialogue social plus formel dans ces entreprises mais avec un risque de dérégulation sociale important.

Pour les petites entreprises, la convention collective de la branche constitue un socle commun de garanties sociales autres que celles de la législation sociale. Au regard des possibilités de déroger à la branche par accord d'entreprise, il est important de s'assurer que ces accords conclus sans présence syndicale apportent des avancées pour les salariés telles que les facilités ouvertes pour accéder à l'épargne salariale et non des régressions, notamment sur les modalités d'organisation du temps de travail (heures supplémentaires, et travail du dimanche, etc.).

Il est aussi avéré que les petites entreprises se saisissent du dispositif des accords de performance collective. Plus d'un tiers des accords conclus le sont dans des entreprises de moins de 50 salariés. Ces accords permettent de déroger à la fois à la branche, au contrat de travail mais aussi à toutes les clauses contraires présentes dans les autres accords en vigueur dans l'entreprise.

Problématique : L'ouverture du champ des négociations aux entreprises de moins de 50 salariés dépourvus de présence syndicale a-t-il permis aux salariés de ces entreprises d'obtenir des avancées sociales ?

Objectif de ce sujet d'étude :

Analyser la qualité conventionnelle des accords conclus sans présence syndicale dans les entreprises de moins de 50 salariés afin de s'assurer de l'absence de dérégulation sociale par rapport à la branche et de l'efficacité de la négociation collective en termes d'obtention d'avantages sociaux pour les salariés des petites entreprises.

Mots clés : dialogue social, entreprises de moins de 50 salariés, absence de présence syndicale, accords, organisation du travail

CGT 2022 – 1 : Le logement social: quel financement pour quel accès et quelle qualité de vie? Bilan des réformes des 20 dernières années

Pour la CGT, « la garantie d'un logement pour tous est un élément majeur du vivre ensemble, de l'intégration et de la cohésion sociale dans notre société »². De même, l'Organisation mondiale de la santé (OMS) affirme que « pouvoir accéder à un logement décent est un droit fondamental et un déterminant de santé majeur ». Ce droit est reconnu par la législation française depuis 1989 et l'adoption de la loi du 6 juillet tendant à améliorer les rapports locatifs^{3 4}. Il a été consolidé en 2007 par la loi du 5 mars instituant le droit au logement opposable (DALO). Il est cependant loin d'être effectif. Dans son 26^e rapport annuel sur le sujet, paru en mars 2021, la Fondation Abbé Pierre évalue ainsi à près de quatre millions le nombre de personnes en situation de mal-logement, privées de domicile ou vivant dans un logement « dégradé » ou « exigu ». Ce constat interroge directement la fonction et l'efficacité de la politique du logement, social en particulier, lequel occupe une place plus importante en France qu'ailleurs en Europe. Au 1^{er} janvier 2020, selon les données de l'Agence nationale de contrôle du logement social⁵, le parc social comptait ainsi 5,25 millions de logements gérés par quelques 563 organismes, au premier rang desquels Action Logement⁶, et accueillait quatre ménages locataires sur dix. Pourtant, seules 13 % des 3 476 100 demandes déposées en 2019 ont abouti⁷. Parmi les plus pénalisés figuraient les moins de 30 ans et « l'ensemble des demandeurs en situation précaire (étudiant, apprenti, stagiaire, intérimaire, en CDD et au chômage) ».

Cette situation peut être imputée à la multiplicité d'objectifs attribués à la politique du logement (social) et à ses réformes successives à l'origine elle-aussi d'une superposition normative. Par exemple, depuis la loi du 13 décembre 2000 relative à la solidarité et au renouvellement urbains, dite « loi SRU », celle-ci doit remplir une mission de « mixité sociale », laquelle est souvent analysée comme contraire au droit au logement. Son article 55 a ainsi introduit l'obligation pour certaines communes de disposer d'un nombre minimum de logements sociaux, une obligation révisée à plusieurs reprises, imparfaitement respectée aujourd'hui encore⁸. Cette mission a été confortée par la loi du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté, qui en matière d'habitat se fixe notamment pour objectifs de

² Cf. fiche n° 28 des repères revendicatifs intitulée « Droit au logement ».

³ La loi du 22 juin 1982 relative aux droits et obligations des locataires et des bailleurs (loi Quilliot), introduit un « droit à l'habitat », mais elle est abrogée par la loi du 23 décembre 1986 tendant à favoriser l'investissement locatif, l'accession à la propriété de logements sociaux et le développement de l'offre foncière (loi Méhaignerie).

⁴ « L'exercice de ce droit implique la liberté de choix pour toute personne de son mode d'habitation grâce au maintien et au développement d'un secteur locatif et d'un secteur d'accession à la propriété ouverts à toutes les catégories sociales » (art. 1). L'article 6 définit les caractéristiques d'« un logement décent » pouvant être mis en location, c'est-à-dire « ne laissant pas apparaître de risques manifestes pouvant porter atteinte à la sécurité physique ou à la santé, exempt de toute infestation d'espèces nuisibles et parasites, répondant à un critère de performance énergétique minimale et doté des éléments le rendant conforme à l'usage d'habitation ».

⁵ ANCOLS (2021), Rapport public annuel de contrôle 2020, 1er décembre.

⁶ Offices publics de l'habitat, sociétés anonymes d'HLM, coopératives d'HLM, sociétés d'économie mixte de logements sociaux...

⁷ Cf. ANCOLS (2021), Tableau de bord 2019 - Attributions de logements sociaux, juillet.

⁸ Selon le bilan ministériel triennal 2017-2019 publié en janvier 2021, sur les 1035 communes concernées, 550, soit 53 %, n'avaient pas rempli leurs objectifs triennaux quantitatifs (nombre de logements locatifs sociaux) ou qualitatifs (équilibre de la répartition des logements).

«favoriser la mobilité dans le parc social et l'accès des ménages défavorisés aux quartiers attractifs» et de «mieux répartir l'offre de logement social sur les territoires»⁹.

Depuis l'adoption le 1^{er} août 2003 de la loi d'orientation et de programmation pour la ville et la rénovation urbaine, dite «loi Borloo», la politique du logement vise aussi à favoriser la «rénovation urbaine». Ce texte visait à régler certains problèmes hérités des politiques d'urbanisme menées dans les années 1960-70, en particulier l'émergence de zones périphériques à forte concentration de logements – et de problèmes – sociaux. Il programme en particulier des démolitions d'immeubles, mettant ainsi fin à un tabou. Les bailleurs sociaux sont invités à participer (financièrement) à ces opérations de rénovation. La loi engage pour ce faire leur privatisation en les autorisant par exemple à vendre ou acheter du patrimoine HLM...

Aux enjeux évoqués ici, d'autres s'ajoutent, de nature économique, financière, environnementale (lutte contre le changement climatique, la précarité énergétique)... Fin 2019, selon les données de la Dares, le bâtiment était ainsi le premier employeur de France (1,120 millions de salariés couverts par la CCN), mais c'était aussi le premier secteur consommateur d'énergie et le deuxième en termes d'émission de gaz à effet de serre ou de production de déchets¹⁰.

A cette variété correspond une diversité d'acteurs et de financements. La politique du logement relève ainsi, selon les époques, de cinq ministères¹¹, auxquels il convient d'ajouter des directions et agences (Agence nationale pour l'information sur le logement, Agence nationale de l'habitat, ANCOLS, Agence nationale pour la rénovation urbaine, etc.).

Les objectifs de la recherche seraient donc de :

- Établir un état des lieux du logement social afin de mettre en évidence et cartographier les difficultés d'accès;
- Recenser et expertiser les réformes mises en œuvre depuis 20 ans;
- Faire un focus sur le financement du logement social et l'articulation entre les autorités publiques et les bailleurs sociaux.

Mots clés : logement, qualité de vie

⁹ La loi vise aussi à « améliorer l'équité et la gouvernance territoriale des attributions de logements sociaux » et à « renforcer la démocratie locative dans le logement social ». Elle prévoit aussi de nombreuses mesures de simplification.

¹⁰ Cf. Commissariat général au développement durable (2019), Chiffres-clés de l'énergie - Edition 2019, septembre.

¹¹ Depuis juillet 2020, la ministre chargée du logement relève du Ministère de la transition écologique et solidaire. Son prédécesseur relevait lui du Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales...

CGT 2022 – 2 : Structuration du capital des TPE et PME et insertion dans le système productif

Ces dernières années, la CGT a financé, dans le cadre de son agence d'objectif, plusieurs études sur la question du « coût du capital » et de son élévation, réalisées en particulier par l'équipe du Clersé¹². Elle a organisé une campagne revendicative sur le sujet¹³. Les analyses développées à cette occasion qui soulignent les conséquences négatives en termes d'investissement, d'emploi... de la financiarisation de l'économie, de la montée du pouvoir actionnarial, semblent avant tout valoir pour les grandes entreprises, *i.e.* des sociétés. En tout cas, leur transposabilité aux « petites et moyennes entreprises » (PME) et plus encore aux « très petites entreprises » (TPE) interroge. En particulier, celles-ci ne possédant pas pour la plupart d'actionnaires à rémunérer, elles seraient moins « exposées ». Cette croyance est en grande partie erronée, à maints égards. Il apparaît par exemple que la norme élevée de rentabilité exigée des grandes sociétés par les marchés financiers¹⁴ l'est aussi souvent des autres firmes de la part de leurs financeurs. Tout au moins influe-t-elle à la hausse sur les exigences de rendement auxquelles elles doivent satisfaire¹⁵. Par ailleurs, la croyance ignore la réalité du tissu productif français qui est beaucoup plus concentré qu'il n'y paraît¹⁶. Il apparaît ainsi qu'en 2019, 70,7% des salariés des secteurs marchands travaillaient dans un groupe d'entreprises – groupes franco-français, firmes multinationales sous contrôle étranger ou français – lesquels représentaient 73,2% de la valeur ajoutée, 94,4% des exportations (chiffre d'affaires à l'export), etc.¹⁷ Comme le montre l'Insee, cette « *organisation en groupe est prépondérante même pour les petites unités. Ainsi, à partir de 20 salariés, une majorité d'unités légales appartiennent à un groupe* »¹⁸. Il est donc permis de supposer que le coût du capital que nombre de TPE/PME doivent payer est déterminé par leur appartenance – ou pas – à un groupe¹⁹. Rappelons utilement ici que l'Insee définit un groupe comme un « *ensemble de sociétés liées entre elles par des participations au capital et parmi lesquelles l'une exerce sur les autres un pouvoir de décision* ».

Cette réalité est méconnue de la plupart des travaux s'intéressant à la finance des entreprises, situation qui s'explique en partie par la disponibilité relativement récente – dix ans – de données sur les groupes²⁰. Tel est par exemple le cas de l'étude sur les fonds propres des TPE/PME durant la crise sanitaire, publiée mi-mai par l'Observatoire du financement des

¹² Cf. Laurent Cordonnier, Thomas Dallery, Vincent Duwicquet, Jordan Melmiès, Franck Van de Velde (2013), Le coût du capital et son surcoût. Sens de la notion, mesure et évolution, conséquences économiques, janvier, Université Lille 1 – Sciences et Technologies/Clersé – UMR 8019, RRS-Cgt ; Florian Botte, L. Cordonnier, T. Dallery, V. Duwicquet, J. Melmiès, F. Van de Velde (2017), Le coût du capital : entre pertes et détournement de richesses. Mieux saisir le capital pour en mesurer le coût pour la société, Clersé – UMR 8019, Université de Lille 1 Sciences et technologies, RRS-CGT, juin.

¹³ Cf. CGT (2016), Débatte du coût du capital. Initiatives CGT, recherche et journées d'étude, RRS-Cgt/Ires, juin.

¹⁴ Le ratio de rentabilité des capitaux propres (return on equity, ROE) reste la formule la plus couramment utilisée pour apprécier la performance financière : en comparant le résultat après impôts aux capitaux propres engagés par les associés, il permet de calculer un taux de profit, de mesurer la capacité de l'entreprise à rémunérer les fonds investis par ses propriétaires.

¹⁵ Cf. Frédéric Boccara (Avis du CESE présenté par) (2017), *Les PME/TPE et le financement de leur développement pour l'emploi et l'efficacité*, Journal officiel de la République française, coll. « Les Avis du CESE », mars.

¹⁶ Cf. Jean-Marc Béguin, Vincent Hecquet, Julien Lemasson (2012), « Un tissu productif plus concentré qu'il ne semblait. Nouvelle définition et nouvelles catégories d'entreprises », INSEE Première, n° 1399, mars 2012.

¹⁷ Ceux-ci ne représentaient pourtant que 4,5 % des quatre millions d'entreprises françaises. Cf. Insee (2021).

¹⁸ Cf. Julien Deroyon (2019), « Les PME organisées en groupe : un phénomène important dès les unités de petite taille », in Insee, Les entreprises en France. Edition 2016, coll. « Insee Références ».

¹⁹ Cf. BDF

²⁰ Cf. J.-M. Béguin, V. Hecquet, J. Lemasson (2012), *op. cit.*

entreprises²¹. Parmi les microentreprises²², celle-ci exclue d'ailleurs explicitement celles organisées en groupe, une restriction « notable » justifiée par la nécessité « *de disposer de données de bilan fiables, détaillées et comparables* ». Rappelons ici que la crise sanitaire a conduit le gouvernement à intervenir massivement pour renforcer les fonds propres des entreprises, en particulier des TPE, PME et ETI.^{23 24}

Au regard de ces constats, l'étude envisagée ici viserait à éclairer les déterminants du coût du capital des TPE/PME, et ce en particulier en fonction de leur insertion productive (appartenance à un groupe, relations avec les fournisseurs, donneurs d'ordre, etc.).

Mots clés : capital, système productif, coût du capital, TPE

CGT 2022 – 3 : Vie syndicale : quelles pratiques et conceptualisation(s) ?

Depuis plusieurs congrès, la CGT a fait de la syndicalisation une priorité. Celle-ci apparaît en effet incontournable pour mettre en œuvre les orientations retenues et construire le rapport de force nécessaire. Pour autant, malgré les moyens déployés, les résultats apparaissent très inégaux. Ils varient selon les secteurs professionnels, les parties du territoire national et les catégories de salarié.e.s.

Les études disponibles sur le sujet remontent déjà à quelques années. Citons ici celle de la Dares qui, parue en 2016, dressait un état de la syndicalisation en 2013...²⁵ La recherche proposée viserait donc, dans un premier temps, à actualiser ce panorama afin de préciser les obstacles à la syndicalisation et de repérer les initiatives ayant produit des résultats. La situation française pourrait ici être comparée à celle d'organisations syndicales d'autres pays. Une confrontation avec certaines données recueillies directement par la CGT serait également envisageable.

La recherche se focaliserait ici sur la question centrale de la « vie syndicale ». Le sujet est déterminant et investi comme tel par de nombreuses organisations de la CGT. Pour autant, parle-t-elles toujours de la même chose ? En effet, la vie syndicale apparaît intimement liée à l'histoire, la culture, les valeurs et les priorités que se fixe un syndicat. Elle permet d'appréhender le niveau de démocratie dont ses pratiques, son organisation, etc. témoignent. Elle est souvent qualifiée de « travail syndical » par le monde de la recherche²⁶. De nombreux travaux ont ainsi cherché à identifier ses contours et effets²⁷.

Le sujet préoccupe la CGT depuis de nombreuses années, ce qui l'a conduit à mettre en œuvre des actions volontaristes, suite notamment à son 47^e congrès confédéral (2003) qui a adopté une Charte de la vie syndicale. 20 ans après, il demeure une préoccupation centrale, du fait

²¹ Le même constat vaut pour le rapport de mars 2021 de l'OFE sur l'accès des TPE et PME aux services bancaires.

²² Les microentreprises sont des unités légales de moins de 10 salariés avec un chiffre d'affaires ou un total de bilan n'excédant pas deux millions d'euros.

²³ Tel est l'un des objectifs du Plan de relance lancé le 3 septembre 2020.

²⁴ L'attention particulière portée par les gouvernements aux fonds propres des TPE/PME tient en grande partie à la croyance selon laquelle celles-ci seraient appelées à se transformer en ETI et à devenir ainsi les moteurs de la croissance de demain...

²⁵ Cf. Maria Teresa Pignoni (2016), « La syndicalisation en France », Dares Analyses, n° 25, 12 mai.

²⁶ Cf. Yolaine Gassier, Baptiste Giraud (dir.)(2020), Le travail syndical en actes, Faire adhérer, mobiliser, représenter, Septentrion, septembre ; le n° 18 de la Nouvelle revue de psychologie consacré au travail syndical, réalisé sous la direction de Dominique Lhuillier et de Helene Yvonne Meynaud.

²⁷ Cf. Vincent Chambarlhac, Georges Ubbiali (dir.)(2005), Epistemologie du syndicalisme. Construction disciplinaire de l'objet syndical, L'Harmattan, coll. « Logiques sociales », juillet.

notamment des changements radicaux affectant le monde du travail, des évolutions survenues dans les pratiques, la militance, les aspirations des militant.e.s. Celles-ci conduisent à interroger la « qualité » de la vie syndicale, son adéquation (ou pas) avec les besoins de renforcement de l'organisation. Par ailleurs l'organisation sociale et la mobilité des salarié.e.s ont profondément modifié le rapport à l'engagement et l'identification à un syndicat, laquelle paraissait « naturelle » au temps des « villes usines ».

Dans ce contexte, la recherche proposée devrait permettre de :

- Préciser la notion de « vie syndicale », d'éclairer sa signification, et ce notamment, s'agissant de la CGT, d'un point de vue historique ;
- Repérer les différentes pratiques correspondantes dans et en dehors de l'organisation ;
- Recenser et évaluer les différents modes d'organisation possibles ;
- Là-aussi, une comparaison avec les « pratiques » d'organisations syndicales étrangères, proches ou éloignées de la CGT, pourrait s'avérer fructueuse.

Cette étude devrait ainsi contribuer à la démarche d'amélioration de la qualité de vie syndicale initiée par la CGT.

Mots clés : syndicat, syndicalisation, travail syndical

CGT 2022 - 4A : Quel régime d'assurance chômage après la réforme de 2021 ?

L'assurance chômage a connu, entre 2017 et 2021, une série de réformes structurelles extrêmement profondes (financement, gouvernance, public concerné, détermination des droits). En particulier, les droits des salariés ont été refondus en étant désormais modulés en fonction des antécédents de chômage. La présente recherche²⁸ est donc composée de deux volets :

- Le premier vise à étudier les conséquences de cette reconfiguration complète des droits en tentant d'en identifier les effets (ou l'absence d'effet) sur les droits des allocataires, sur leur pratique d'emploi et sur celles de leurs employeurs ;
- Le second, qui s'inscrit plus directement dans la suite des travaux menés lors de l'étude EVODRAC²⁹, vise, de façon plus prospective, à réaliser des simulations de dispositifs alternatifs afin d'alimenter la réflexion et les revendications syndicales. En particulier, il s'agira de s'interroger sur les formes d'articulation possibles entre assurance chômage et les revendications CGT d'un Nouveau Statut du Travail Salarié (NSTS) et d'une

²⁸ Réaffectation de la recherche « Les effets du CICE sur l'emploi » (2015-3), abandonnée car ne constituant plus un sujet, sur la recherche « Déclin et mutations des services publics : état des lieux » (2019-3). Le contexte d'épidémie COVID a en effet largement retardé l'étude et notamment les terrains d'enquête.

²⁹ Cf. Mathieu Grégoire, Claire Vivès, Jérôme Deyris (2020), Quelle évolution des droits à l'assurance chômage ? (1979-2020), IDHE.S-UMR 8533, Université Paris Nanterre, CNRS, RRS-Cgt, mai. Cette recherche de l'agence d'objectifs CGT donnera lieu à deux publications dans La Revue de l'Ires.

Sécurité sociale professionnelle (SSP) avec un accent mis sur les salariés dont les formes d'emploi et les trajectoires sont les plus discontinues.

Ces deux volets permettront ainsi de mesurer les effets de la réforme de 2021 par rapport à l'existant mais aussi par rapport à des projets alternatifs de fonctionnement de l'assurance chômage.

Plus précisément, le premier volet de la recherche sera fondé sur une analyse qualitative éclairée par les outils de simulation. Des entretiens seront menés auprès de salariés à l'emploi discontinu ou autoentrepreneurs. Dans la mesure du possible, ils feront l'objet d'une étude de cas s'appuyant sur la simulation de leurs droits avant et après la réforme de 2021 grâce au simulateur mis en place dans le cadre de l'étude EVODRAC menée à bien de 2017 à 2021.

Le deuxième volet sera fondé sur la formalisation d'hypothèses à déterminer dans un dialogue avec la CGT en visant un niveau de précision élevé dans leur formulation. Celles-ci (correspondant à des revendications de la CGT ou non) seront construites dans la discussion avec les militants de la CGT et d'autres chercheurs qui pourraient être invités ponctuellement dans un séminaire/groupe de travail. La méthodologie de simulation de droits conçue durant l'étude EVODRAC (capable de déterminer, pour chacune des principales conventions depuis 1979, les droits générés, mois par mois, pour différents profils types de parcours d'emploi-chômage) sera mobilisée pour étudier de façon approfondie les effets de tel ou tel dispositif sur la sécurisation de différents types de salariés (ceux qui dépendent des règles du régime général mais aussi ceux qui relevaient historiquement de l'annexe 4 des intérimaires et des salariés intermittents).

A l'articulation des deux volets, les trajectoires des salariés interrogés feront l'objet d'une étude comparative de droits (avec la réforme, avant la réforme, dans les dispositifs alternatifs étudiés).

Mots clés : assurance chômage,

CGT 2022-5A Pouvoir d'achat et indice des prix

Le terme d'« inflation » est souvent utilisé abusivement pour parler de l'évolution des prix. Celle-ci est certes mesurée par le taux d'inflation. Cependant, comme le rappelle l'Insee, « l'inflation est la perte du pouvoir d'achat de la monnaie qui se traduit par une augmentation générale et durable des prix ».

Le pouvoir d'achat est une notion centrale dans le débat politique et revendicatif. Les chiffres sur le pouvoir d'achat au sens statistique sont constamment mis en avant sur la scène médiatique et par les dirigeants politiques, alors que la construction de cet indicateur et ses variantes restent assez méconnues.

Il est clair qu'au niveau sémantique, la notion de pouvoir d'achat pose problème pour la CGT puisqu'elle cantonne chaque individu à son rôle de consommateur. De plus, elle laisse totalement de côté des éléments indispensables à la qualité de vie et même au niveau de vie Temps libre, relations non marchandes, militantisme : tout ceci ne peut être saisi par le « pouvoir d'achat » qui ne pourra jamais être une mesure du bien-être tant individuel que collectif.

De la même façon, le concept de pouvoir d'achat ne tient pas compte de l'éloignement des services publics dans certains territoires qui de fait implique des dépenses supplémentaires en termes de transport pour accéder à ces services publics. Les services publics rendus « en nature » comme l'éducation ne sont pas pris en compte non plus.

Plusieurs questions sont au cœur de l'actualité autour du pouvoir d'achat : baisse continue de la part des salaires dans la répartition de la valeur ajoutée au profit des détenteurs de capitaux, non reconnaissance des qualifications des travailleur-euses, augmentation continue et forte hausse des prix des produits de première nécessité et des dépenses contraintes, pré-engagées des ménages (loyers, assurances, mutuelles, etc.).

La crise sanitaire, avec ses conséquences sociales qui fragilisent les plus vulnérables, replace au premier plan les revendications (portées de longue date par la CGT) autour de la pauvreté, la vie chère, le « pouvoir d'achat » ou encore la faiblesse chronique des salaires.

Les mobilisations impulsées par notre organisation autour des salaires ont soulevé un problème majeur, celui de la mesure de l'inflation (l'évolution des prix) ou plutôt de la mesure correcte du « coût de la vie », ce que ne fait pas l'indice des prix à la consommation produit par l'Insee.

Par le passé, la CGT s'était dotée de son propre indice. A l'heure actuelle se pose la question de la création de pistes complémentaires permettant d'avoir des éléments plus fins pour appréhender le coût de la vie, et ce en s'appuyant sur la statistique publique.

Cette analyse plus fine doit nous permettre de faire un focus sur les populations actives ou retraités dont la réalité quotidienne, laquelle apparaît de plus en plus éloignée de la réalité retranscrite par les statistiques. Le cas des petites retraites, notamment celles des femmes qui sont une des populations les plus paupérisées de France, serait ainsi plus particulièrement étudié.

Mots clés : pouvoir d'achat, revenu, prix

FO

FO 2022 – 1 : Discours et politiques environnementales, quelle perception par les agents de la transition écologique ?

Face aux enjeux climatiques et environnementaux, les pouvoirs publics et les gouvernements successifs multiplient les déclarations d'intention au gré des sommets internationaux, en particulier les COP annuelles, et des conférences nationales. Derrière cette mise en scène politique et les opérations de communication qui y sont associées, le Ministère de la transition écologique et ses 60.000 agents (administration centrale, services déconcentrés, établissements publics) sont naturellement au centre de la mise en œuvre effective des politiques publiques qui en découlent.

L'objet de la recherche est d'étudier l'articulation entre les ambitions et politiques définies en matière de transition écologique et la perception qu'en ont les fonctionnaires du Ministère de la transition écologique au regard de leur rôle d'agent public, de leurs missions et des moyens concrets dont ils disposent.

Souvent, le constat général fait ressortir un décalage important entre les politiques environnementales présentées comme une priorité nationale et le vécu professionnel des agents publics dans un contexte de fortes contraintes budgétaires et de baisses régulières des effectifs. Cette étude pourra questionner en particulier ce que vivent les agents, comment ils perçoivent les objectifs et missions qui leur sont confiées en prenant comme point de départ les deux lois récentes sur le climat et la biodiversité.

Il s'agira d'explorer les modalités d'application des textes législatifs et des nouvelles normes au sein d'une série de structures et d'organismes chargés de leur donner corps à travers les perceptions de leurs agents: DREAL (direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement), DDT (direction départementale des territoires), Météo France, ADEME (agence nationale de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie), CEREMA (centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement), VNF (voies navigables de France), OFB, (office français de la biodiversité), parcs nationaux, agences de l'eau, etc....

L'étude sera encadrée par la FEETS-FO, des contacts sont déjà bien engagés avec une équipe de recherche du laboratoire Arènes, à Rennes.

Mots clés: transition écologique, travail, fonction publique

FO 2022 – 2 : Les dynamiques territoriales des espaces ruraux et périurbains au révélateur des crises (Gilets jaunes et crise sanitaire)

Depuis une quinzaine d'années, une série de travaux en sciences sociales ont contribué à renouveler substantiellement le regard porté sur les mutations contemporaines des mondes ruraux, à la faveur d'un croisement fructueux des approches disciplinaires. Loin d'être uniformes, les espaces ruraux et périurbains affichent en effet des dynamiques économiques et sociales contrastées qui interrogent l'adaptation des politiques publiques en termes de maillage territorial.

Dans des registres différents mais en partie complémentaires, les deux crises récentes, celle dite des « Gilets Jaunes » puis la crise sanitaire, ont mis en lumière les spécificités, les atouts et les faiblesses des territoires ruraux. Elles invitent à prolonger et à approfondir les réflexions sur ces dynamiques territoriales, économiques et sociales.

Si l'émergence du mouvement des « Gilets Jaunes » apparaît comme un phénomène social complexe, il a permis d'observer l'importance de son ancrage rural et d'imposer à l'agenda politique les conditions de vie et les réalités quotidiennes (centralité de l'automobile) ainsi que les contraintes économiques et budgétaires (poids de l'endettement associé à l'accès à la propriété, accès limité aux loisirs et aux vacances) d'une population résidant pour une bonne part en zone rurale. Les catégories populaires (ouvriers et employés) sont surreprésentées dans les territoires ruraux et périurbains et affrontent simultanément le déclin industriel et le retrait des services publics, des processus entamés dans les années 1980 mais qui ont connu depuis des phases d'accélération (fermeture des écoles, disparition des commerces de proximité, multiplication des déserts médicaux, regroupement des services publics sous l'impulsion des intercommunalités, allongement des distances,...).

A l'inverse, la crise sanitaire et les confinements forcés ont revalorisé l'image de territoires jusqu'ici relativement déclassés et déconsidérés, voire plus ou moins abandonnés par les pouvoirs publics. Cette revalorisation répond aux aspirations d'une part croissante de la population citadine en termes de qualité de vie (coût du logement dans les métropoles, recherche d'espace et de nature, possibilités offertes par le développement du télétravail...). Elle pourrait se traduire par des formes de déconcentration urbaine et accentuer l'installation des néo-ruraux.

Cette recherche vise à appréhender les différentes logiques territoriales à l'œuvre dans les espaces ruraux en identifiant les potentiels points de friction entre catégories sociales mais aussi les bienfaits envisageables en termes de brassage et de mixité sociale. Elle cherchera par ailleurs à étudier les enjeux de développement territorial révélés par la crise sanitaire, les liens entre dynamiques économiques et mobilités résidentielles et les perspectives de réindustrialisation pour redynamiser l'emploi. Sur ce dernier plan, un des angles possibles pourrait porter sur la jeunesse rurale et ses difficultés d'accès à l'emploi.

Des contacts ont été pris avec des chercheurs spécialistes des mondes ruraux et rattachés à l'INRAE Dijon.

Mots clés : territoires ruraux, mobilités, services publics, emploi, industrie

FO 2022 – 3 : Travail saisonnier, réalités et perspectives sectorielles après la crise Covid

Le travail saisonnier a été particulièrement touché par la crise sanitaire en cours. La Dares évalue à plus de 1 million les personnes ayant signé au moins un contrat de travail saisonnier entre avril 2018 et mars 2019 (Dares analyses, n°57, décembre 2019), dont la moitié dans l'hébergement restauration et les activités de loisirs.

Composante de l'emploi essentielle au fonctionnement de nombreux secteurs d'activités – tourisme (deux saisonniers sur trois, hors agriculture), Hôtellerie Cafés Restauration (HCR), agriculture – les saisonniers ont fait partie des angles morts en termes d'accompagnement des travailleurs par les pouvoirs publics dans les premières phases de la pandémie (annulation de contrats, absence de chômage partiel et de droits à l'indemnisation par l'assurance chômage).

Ces travailleurs précaires étaient déjà particulièrement exposés, avant la crise sanitaire, à la faiblesse des salaires et à des conditions de travail difficiles, des paramètres qui pèsent lourd dans le recrutement, alors que la réforme de l'Assurance chômage contribue à les précariser davantage encore.

A l'été 2021, les secteurs demandeurs ont été confrontés à de lourdes difficultés de recrutement (100.000 postes de saisonniers n'étaient pas pourvus dans la restauration fin juillet), révélant à quel point la crise sanitaire avait conduit une part non négligeable de ces travailleurs à se réorienter dans d'autres activités, sous l'effet conjugué de l'absence prolongée de contrats disponibles et de dispositifs de protection pour passer le cap de l'inactivité forcée.

Sachant que 55% des saisonniers déclarent exercer une autre activité dans le secteur privé au cours de l'année, il s'agira notamment de mieux cerner leurs profils sociaux, leurs parcours de vie et leurs trajectoires professionnelles, y compris de ceux qui ont pu sortir de l'emploi saisonnier dans le contexte de la pandémie.

Plusieurs secteurs nous intéresseront plus particulièrement, en lien avec le travail syndical réalisé par nos fédérations et nos unions départementales les plus directement concernées, notamment dans le secteur agricole et dans le domaine des remontées mécaniques.

Compte tenu de son importance numérique, l'emploi saisonnier constitue naturellement un enjeu de développement syndical et cette étude sera aussi l'occasion de réfléchir sur les voies les plus pertinentes pour les accompagner dans la défense de leurs droits et répondre aux attentes de ces salariés pour en acquérir de nouveaux.

Du côté des employeurs, la crise a également rebattu les cartes en accentuant une forme de concurrence interne sur le segment spécifique du recrutement des saisonniers. Il sera donc intéressant d'appréhender les évolutions envisagées et/ou déjà à l'œuvre dans ces secteurs pour améliorer leur attractivité (rémunérations, conditions de travail, perspectives professionnelles).

Enfin, nous porterons une attention aux expérimentations du gouvernement visant à développer un CDI saisonnier, notamment dans les zones touristiques, pour les travailleurs saisonniers les plus réguliers via une annualisation de leur temps de travail. Sur le papier, l'idée est de créer les conditions d'une plus grande stabilité pour les travailleurs saisonniers (accès aux droits, au logement et à la formation) tout en offrant aux employeurs une meilleure visibilité sur leur personnel d'une année sur l'autre.

Mots clés: travail saisonnier, précarité, travail syndical

UNSA-Éducation

UNSA-Éducation 2022 – 1 : La marchandisation de la formation professionnelle continue

La loi n° 2018-771 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » dite « Loi Avenir », promulguée le 5 septembre 2018 a réformé en profondeur la formation professionnelle, modifiant les pratiques des entreprises, des salariés et des prestataires de formation. Si de nombreuses mesures étaient effectives depuis le 1er janvier 2019, la loi devient pleinement opérationnelle en 2021. Le plan de développement des compétences a remplacé le plan de formation ; le compte personnel de formation (CPF) est désormais alimenté en euros ; la période de professionnalisation et le CIF, congé individuel de formation, ont disparu ; un nouveau dispositif en alternance destiné aux salariés, dit « ProA », a vu le jour ; le CPF de transition professionnelle maintient la possibilité d'un congé formation rémunéré. Les OPCO ont remplacé les OPCA : leurs principales missions sont de financer les formations en alternance, de fournir un appui technique des branches et un service de proximité au bénéfice des TPE-PME. Les OPCO assurent le financement du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés. Mais de nouveaux acteurs sont également venus modifier l'écosystème de la formation continue, ainsi :

- France Compétences est le régulateur du système français de la formation professionnelle.
- La Caisse des dépôts et consignations (CDC) est le financeur des actions réalisées au titre du CPF
- L'Urssaf collecte la contribution légale unique à la formation et à l'apprentissage
- Les Commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR) gèrent les projets de transition professionnelle.

En attribuant aux salarié.e.s un compte et un chéquier, le nouveau régime de la formation continue individualisent les actions de formation et personnalisent la responsabilité des choix. Il pose également la question de la qualité des prestations et des prestataires en faisant de la formation continue un marché et "une marchandise".

Certes, afin d'harmoniser les pratiques de ce marché de la formation extrêmement diversifié, la loi de 2018 a prévu une nouvelle obligation de certification pour les prestataires de formation. Ainsi, tout prestataire - organisme de formation ou CFA - souhaitant bénéficier d'un financement public ou paritaire devra donc être certifié « Qualiopi » à compter de 2022 (délai repoussé à cause de la situation sanitaire). Il est donc trop tôt pour évaluer la qualité des organismes certifiés. En questionnant à la fois les propositions d'offres, les réponses aux attentes des salarié.e.s comme des entreprises et des services et les impacts sur le développement professionnel des personnels, la recherche cherchera à analyser cette évolution possible vers la marchandisation de la formation continue. Au travers de cette approche, il s'agira également de questionner l'information faite aux salarié.e.s et aux agent.e.s sur leurs droits à la formation et l'accompagnement dont elles/ils bénéficient pour faire leurs choix. Cette étude sera menée en partenariat avec l'ADEiC par un chercheur en convention avec le Centre Henri Aigueperse – UNSA Éducation. Durée : 18 mois, d'avril 2022 à septembre 2023.

Mots clés : formation professionnelle,

UNSA-Éducation 2022 – 2 : Les nouvelles formes de participation sociale et citoyenne

Qu'elle soit politique ou sociale, la démocratie représentative est en crise. Une méfiance de plus en plus grande (CEVIPOF), transformée parfois en défiance, se développe envers les institutions, les corps constitués, les "représentants" censés parler au nom des citoyens, des travailleurs, des "gens". Ceux-ci souhaitent non seulement être consultés, mais avoir voix au chapitre des débats qui les concernent. À défaut qu'on leur donne la parole, ils la prennent en dehors de toute organisation structurée, avec les risques de débordement et de glissement vers des actes de violence, inhérents à des formes d'actions collectives spontanées et non coordonnées. Le mouvement des "gilets jaunes" en a été l'illustration.

Bien qu'évoquée depuis les années 1960, et perçue alors négativement (« participation : piège à con » slogan de mai 68), la participation semble apparaître aujourd'hui comme une réponse possible à cette crise démocratique.

Conseils de quartiers, comités d'habitants, budgets participatifs... sont autant d'outils mis en œuvre progressivement dans le cadre d'une tentative de démocratie locale renouvelée, avec des succès divers. Avec la convention citoyenne sur le réchauffement climatique, le gouvernement français actuel a expérimenté une démarche nouvelle dans l'élaboration des politiques publiques, mettant en évidence à la fois les richesses d'une telle approche mais également les limites de la prise en compte des propositions dans leurs traductions concrètes, dans la loi par exemple.

La question de la participation citoyenne se complexifie donc par celle des modalités de délibérations et des modes de décision. L'approfondissement de ces questions fait l'objet d'une mission confiée par le gouvernement à l'ancien président du CESE. Le Conseil économique, social et environnemental étant lui-même réformé pour faire une plus large place à la participation des citoyens.

Dans le domaine du dialogue social, la question de la participation mérite également d'être posée. Dans les entreprises et les administrations, la réforme des instances de dialogue -sous la forme du CSE ou CSA- pose la question de la participation des salarié.e.s et des agent.e.s aux choix stratégiques d'avenir des structures professionnelles. Comment davantage leur donner la parole dans les entreprises et les services ? Comment faire évoluer leurs organisations syndicales représentatives pour qu'elles soient aussi des lieux, des espaces, des structures de participation du plus grand nombre ?

Mais la question se pose également au sein même des organisations syndicales. Quelle peut être en leur sein la place de la participation, alors même qu'elles ont été bâties sur le modèle de la représentation des travailleuses et travailleurs ? Leurs pertes de crédit et d'audience les invitent-elles à réinterroger leur mode de fonctionnement ? Qu'en est-il du renouvellement de leur démocratie interne ?

L'étude, conduite sous la responsabilité du Centre Henri Aigueperse – UNSA Éducation, cherchera à faire un point de situation sur la double question de la participation citoyenne et sociale. Durée : 18 mois d'avril 2022 à septembre 2023

Mots clés : dialogue social, participation citoyenne

UNSA-Éducation 2022 – 3 : Développement des territoires ruraux et isolés : quelle prise en compte de la place de l'Éducation ?

Les territoires ruraux et isolés sont-ils les oubliés des politiques publiques ?

Longtemps la priorité a été donnée aux quartiers dits "sensibles" au travers de la politique de la ville, considérant que les "difficultés" rencontrées avaient une ampleur qui nécessitait d'agir. Progressivement, les territoires ruraux ont révélé leurs propres situations souvent difficiles. À ces réalités s'ajoutent aujourd'hui les espaces "rurbains" qui mêlent un habitat à la campagne avec un travail – voire des activités – à la ville et la situation des villes moyennes ou isolées (hors grandes agglomérations) qui rencontrent des problèmes de métropoles sans en avoir les moyens (humains, financiers, logistiques...) pour y répondre.

À travers cette mosaïque de territoires saupoudrée par une multitude de plans, de contrats, de zonages, de dispositifs... est posée la question de l'aménagement du territoire, de la place des habitants, de la construction des futurs... la question du développement territorial.

Et l'Éducation dans tout cela ? à l'image des foyers ruraux, nombre de réseaux d'éducation populaire sont fortement affaiblis, peu d'aires rurales sont inscrites dans les REP ou REP+, les zones de revitalisation rurales comme les territoires éducatifs ruraux apparaissent comme des mesures souvent proposées par défaut sans réels moyens ni ambition alors que 60 % des personnes populaires vivent dans le rural.

La recherche cherchera à montrer la place de l'Éducation dans ces territoires et interrogera sa participation aux stratégies de développement local portées par les collectivités territoriales. Elle posera aussi la question de mettre en synergie les lieux d'éducation avec les lieux collectifs favorisant le lien social comme les tiers-lieux, les structures culturelles, les structures associatives.....

La recherche sera menée par le Centre Henri Aigueperse - UNSA Éducation.

Durée : 18 mois d'avril 2020 à septembre 2021

Mots clés : territoire, éducation

Index des mots clés

apprentissage, 6, 8, 11, 24
assurance chômage, 6, 18, 19
capital, 6, 16, 17
compétence, 12
coût du capital, 16, 17
développement durable, 9
dialogue social, 6, 8, 9, 25
éducation, 20, 26
externalisation, 6, 9, 10
formation professionnelle, 6, 7, 8, 11, 12, 24
logement, 6, 14, 15
parcours, 6, 8, 11, 19
participation citoyenne, 25
pouvoir d'achat, 19, 20
prix, 6, 19, 20
qualité de vie, 6, 8, 14, 15, 18, 19
recherche & développement, 10
revenu, 20
saisonnier, 7, 24
syndicalisation, 17, 18
syndicat, 17, 18
système productif, 6, 16, 17
télétravail, 9
territoire, 17, 26
TPE, 6, 16, 17, 24
transition écologique, 6, 7, 8, 9, 21
travail, 7, 8, 9, 12, 17, 18, 19, 26
travail syndical, 17, 18