

Les acteurs sociaux dans la crise

Lors du second Forum franco-allemand des organisations syndicales organisé avec nos amis des fondations allemandes Ebert et Hans Böckler à Berlin le 14 octobre dernier, l'ensemble des responsables syndicaux des deux pays convergeaient sur leur vision de la crise : celle-ci est profonde et inédite. Elle remet en cause la légitimité même du modèle néolibéral dans lequel l'économie se retrouve sous la tutelle d'une finance autoréférentielle. Le paradoxe de cette crise est de taille : il est actuellement demandé des concessions toujours plus fortes aux salariés, alors même que l'insuffisance des revenus du salariat constitue une cause majeure de la crise et l'Union européenne est aux abonnés absents.

Michaël Sommer, le président du DGB, nous racontait cette anecdote très significative à cet égard : il a proposé à la présidence suédoise de l'Union d'organiser une réunion des pays européens afin d'étudier comment une réponse concertée pouvait être apportée à la crise de l'industrie automobile. Il lui fut répondu qu'il n'en était pas question, car cette action remettrait en selle l'intervention de l'Etat dans l'économie !

Comment les acteurs sociaux font-ils face à la crise ? Quelles stratégies développent-ils ? Quelle est leur capacité réelle à influencer sur les politiques de gestion de la crise et d'après-crise ? Comment celle-ci agit-elle sur les systèmes de régulation sociale et sur leurs acteurs ? Ces questions constituent le cœur du prochain numéro spécial de la *Chronique internationale* qui va paraître en décembre. Une dizaine de pays sont étudiés : Etats-Unis, Allemagne, Autriche, Danemark, Espagne, Irlande, Pologne, Portugal, Grande-Bretagne, Suède. Cette livraison de la *Chronique* nous fournira le contenu de nos prochains Entretiens de l'Ires qui auront lieu le 11 février au matin, au Conseil Economique, social et environnemental.

Inscriptions :

www.ires.fr/Entretiens-de-l-IRES

Jean-Louis Levet

L'observation sociale, outil de l'amélioration de la performance sociale ?⁽¹⁾

A partir d'une première démarche comparative, l'IRES a cherché à étudier les organisations d'observation sociale mises en place dans un certain nombre d'entreprises et administrations afin de réduire la conflictualité sociale. Ce travail a été réalisé en 2008 dans quatre entreprises (RATP, SNCF, EDF, La Poste) et deux ministères (Education nationale et Finances) sous forme d'entretiens avec les responsables de l'observation sociale de chaque entité afin de recueillir leurs avis, positions et témoignages ainsi que d'identifier les motivations, les organisations de cette observation sociale.

C'est à la fin des années 1980 que ces entreprises et administrations, sous l'impulsion de conflits sociaux importants « non prévus », décident d'installer une observation sociale afin d'anticiper, voire de réguler le mouvement social.

Depuis, selon les entreprises, le champ de l'observation sociale s'est élargi, passant de la simple enquête d'opinion à un dispositif permanent de connaissance de l'entreprise orienté vers la gestion des évolutions de l'organisation afin d'améliorer la performance, certains s'approchant de « l'observation sociétale ». **L'observation sociale est motivée au regard des enjeux de : conflictualité, anticipation, régulation.**

Limites de l'enquête

Les résultats sont essentiellement descriptifs et limités en ce qui concerne l'évaluation de l'efficacité des organisations mises en place et plus généralement de l'observation sociale (absence d'indicateurs de mesure) : seule l'efficacité des outils de régulation de la conflictualité (quand ils existent) a pu être recensée durant ce premier travail. Le travail mené rend compte de la vision des directions des entreprises ou des administrations enquêtées, mais nullement de celle des syndicats. Une suite devrait viser à comprendre pourquoi les organisations syndicales ne sont pas (ou très peu) parties prenantes de l'observatoire social.

La plupart des structures d'observation sociale, notamment dans le secteur public et parapublic ont vu le jour après d'importants conflits. En 2007, ces entreprises ont un niveau de conflictualité de 0,8 jour de grève par agent pour EDF et La Poste et, de 2,29 et 2,61 pour la RATP et la SNCF. L'année 2007 fut pour ces deux dernières entreprises d'une conflictualité plus élevée autour de la question des régimes spéciaux de retraite. La moyenne sur 10 ans est de 0,62 jour par agent pour la RATP et La Poste et de 1,06 pour la SNCF. Ainsi, pour les directions, l'observation sociale peut aider à prévenir, mais ne peut prédire. Cependant entre la recherche de l'absolue certitude et la renonciation totale, il y a une large palette d'informations, voire d'actions stratégiques qui peuvent être couvertes par la mise en place de démarches d'observation sociale.

L'observation sociale participe à la régulation dans le sens où elle donne à voir ce qui se passe « sur le terrain » et permet l'alerte des dirigeants. L'observation sociale, notamment à la RATP puis à la SNCF, a permis de mettre en place des outils de régulation de la conflictualité : ils peuvent être insuffisants ou n'être pas forcément adaptables dans toutes les entreprises, mais là où ils existent, ils font la preuve de leur efficacité sur le niveau de la conflictualité. Ces outils ont été repris dans la loi du 21 août 2007 sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voya-

geurs, mais aussi à l'éducation nationale avec la loi du 20 août 2008 instituant un droit d'accueil pour les élèves des écoles maternelles et élémentaires. Ce dispositif est une « alerte » d'un (ou plusieurs) syndicat(s) sur un thème risquant de générer un conflit et nécessitant en amont un dialogue (une concertation). Cette alerte est effectuée avant dépôt d'un préavis de grève éventuel et permet :

- une rencontre rapide dans un cadre de structure la plus simple possible,

- une concertation visant à lever les motifs d'alerte,

et donc, à éviter le conflit social. Celle-ci se retrouve sous plusieurs appellations (Alarme ou alerte sociale, demande de concertation immédiate). L'objectif d'alerte s'est progressivement élargi (par exemple pour la RATP) pour devenir un véritable dispositif de régulation sociale contribuant à la baisse de la conflictualité.

L'observation sociale permet de comprendre les salariés individuellement et collectivement, mais aussi de s'assurer de leur compréhension de la stratégie d'entreprise. En transformant l'observation sociale en dispositif permanent de connaissance de l'entreprise orienté vers la gestion des évolutions de l'organisation, celle-ci devient un outil d'aide à l'amélioration de la performance sociale au sens où elle permet de faire converger les intérêts des salariés et de l'entreprise.

L'information par la voie hiérarchique est souvent dépassée par celle des Syndicats. Les démarches participatives (groupes de travail, etc.) ont pu contribuer à renforcer le savoir-faire. Pour les directions, la longueur de la ligne hiérarchique et la « désinformation syndicale » ont fait que les dirigeants s'adressent directement aux salariés (journal d'entreprise, intranets, ...) d'où la mise en place de sondages, d'enquêtes, de décentralisation de l'Observation (tel à EDF par exemple).

Choix stratégiques et organisations

Des expériences et des choix réalisés il ressort que la volonté d'être à l'écoute des salariés est plus ou moins affirmée selon la démarche adoptée.

Les entreprises et administrations enquêtées

La RATP est strictement implantée en région parisienne (45 000 salariés, 3 métiers) ; EDF, la SNCF et La Poste recouvrent de 142 000 à 290 000 salariés avec chacune 4 métiers. Comparativement le ministère des Finances avec 180 000 agents et ses services déconcentrés relativement nombreux représentant autant de métiers différents, a développé une fonction d'observation depuis 1998 au sein de ses services centraux. L'éducation nationale avec ses 1,1 million de personnels et ses 3 niveaux (écoles primaire et collège, lycée, études supérieures) est organisée, avec très peu de moyens, au niveau de la veille syndicale depuis 2006, et pourrait voir son champ d'observation évoluer à partir de 2009.

La pratique permet de distinguer l'observation (faire et faire faire) de l'observatoire (faire) en jouant le rôle d'observatoire à l'échelon national, mais aussi en structurant et animant les démarches d'observation aux échelons hiérarchiques inférieurs. Ainsi, à la SNCF, le Manager local est celui qui est jugé comme le mieux à même de réaliser la régulation. La RATP applique cette pratique

au niveau de la direction de l'entreprise avec une aide aux responsables de site par métiers.

L'utilisation de l'observation sociale dans les organisations

L'observation sociale, élément de pilotage, vise à élever le niveau de conscience des dirigeants de la ligne hiérarchique (module de formation à l'observation sociale et/ou spécifiquement aux enjeux du syndicalisme et du dialogue social des cadres dirigeants (RATP, EDF, La Poste), des personnels (par la diffusion de certaines informations issues des sondages).

En période de crise, l'observation sociale doit permettre pour les directions : *en amont*, de prévoir l'acceptabilité et les éléments qui vont avec et construire des éléments de communication. *Pendant*, de puiser dans un référentiel d'expériences, elle évite aux décideurs les erreurs d'appréciation. *Après* la crise : d'étudier les conditions de sortie de crise (du côté agents, du côté Direction) ; elle permet un nouveau diagnostic social pour évaluer les évolutions de mentalités, la constitution de groupes (grévistés, non grévistes, ...) et permet de gérer les risques sociaux. Ceci est d'autant plus possible que l'observation sociale prévoit une *veille externe* (telle données sociodémographiques, élections professionnelles, les conflits du travail) et une *veille interne*. Cette dernière est prioritairement axée sur la prévention des conflits (La Poste, RATP, SNCF, EDF), mais avec des niveaux de veille plus ou moins élaborés. L'objet central de la veille interne est de mettre à disposition des dirigeants une connaissance en temps réel du social, pour agir sur la dynamique sociale. Dans les ministères, celle-ci est essentiellement centrée sur une veille syndicale (recueil de tracts, de communiqués, ...), et de dialogue social (remontée des informations provenant des instances de dialogue social ministérielles et de directions déconcentrées).

Quelle évaluation, quelle efficacité, quelle utilité économique et sociale ?

La plupart des observatoires se sont d'abord concentrés sur une veille sociale interne (observation) centrée sur les syndicats et le suivi des conflits, puis sont passés à une recherche d'informations sociales en vue d'agir plus efficacement sur l'ensemble du corps social (notion d'« observ'acteur ») et de mettre en place, dans une limite entre le souhaitable et le possible, une régulation sociale par l'anticipation. 3 objectifs se dégagent : la maîtrise des risques sociaux, la prévention des conflits, l'obtention d'une information de qualité concernant le fonctionnement social de l'organisation visant à améliorer la performance.

Si l'objectif premier a été très vite d'observer en vue de réduire la conflictualité, le développement des organisations s'est effectué progressivement, les moyens consacrés sont variables d'une entreprise à l'autre en fonction de l'importance accordée : en moyenne 4 à 5 personnes dans les directions centrales (1 personne à l'éducation nationale), le ratio observé étant de 1 pour 7 500 agents à la RATP, 1 pour 33 000 en moyenne à la SNCF, EDF et les Finances, 1 pour 58 000 à La Poste et 1 pour 1 million à l'Education nationale. A la RATP, la Poste, à EDF et à la SNCF, la responsabilité de l'Observatoire social est relativement décentralisée

et intégrée dans le management ; La Poste a installé une veille sociale au niveau de chaque entité « métiers ».

Des indicateurs d'efficacité

L'objectif de régulation est légitime, mais il se heurte à la capacité du management à mobiliser les personnels. C'est ainsi que peuvent se maîtriser, se réguler les risques sociaux par la mise en place d'outils de dialogue social et d'une qualité avérée de ce dialogue par la concertation et la négociation (alerte sociale et autres outils du même type : efficacité avérée à la RATP ou la conflictualité a été diminuée par cinq⁽²⁾, mais aussi charte de dialogue social, charte de méthode d'expérimentation de nouvelles organisations).

Certains travaux⁽³⁾ ont montré que l'absence d'observation sociale nuit à la réduction de la fracture entre les évolutions de l'environnement interne et externe et les attentes des salariés. Or, la mise en place de l'observation sociale notamment sur les domaines des conditions de travail, de l'organisation du travail, de la gestion du temps, la communication, la concertation, la coordination, la formation intégrée, la mise en œuvre de la stratégie, permet d'apporter des bénéfices en révélant des potentiels cachés. L'observation sociale, démarche globale et structurée, s'impose pour

les directions comme une priorité stratégique dans l'évolution actuelle de la gestion des ressources humaines. Le directeur général de La Poste déclarait en 1997 que : « Le rapide développement de l'observation sociale s'explique par son efficacité : outil d'anticipation et instrument d'une meilleure connaissance des mouvements sociaux, cette méthode originale et fiable est appelée à devenir l'un des outils majeurs du changement et de la participation ». Onze années plus tard, l'observation sociale a été intégrée dans la plupart des grandes entreprises privées. Les finalités de celle-ci ont été élargies bien au-delà de la simple observation de la conflictualité et est vue de la part des dirigeants des entreprises comme une technique de gestion au service du management, qui contribue à développer l'efficacité sociale et la performance de l'Organisation. Il reste à organiser un débat contradictoire sur ce sujet avec les organisations syndicales.

Bernard Brière (IRES)

¹ Document de travail IRES 2009/1 de septembre 2009 disponible sur www.ires.fr

² Prévention des conflits efficace pour 93 % des alertes sociales qui n'ont pas débouché sur la grève effective en 2007

³ Ateliers ANVIE : 21, 28 novembre 2007

IRES

Biblio

La Revue de l'IRES n° 69 2009/2

Les syndicalismes référentiels dans la mondialisation : une étude comparée des dynamiques locales au Canada et en France
Christian Dufour, Adelheid Hege, Christian Levesque, Gregor Murray

La fusion comme processus et moyen de réforme syndicale : l'exemple de Ver.di
Marcus Kahmann

Entreprises multinationales et réagencement des territoires de l'action syndicale : bilan d'une expérience
Marc-Antonin Hennebert

Les CEE et la négociation collective transnationale : accords européens et mondiaux dans l'automobile
Isabel da Costa, Udo Rehfeldt

Le « modèle social français » (est à bout de souffle) : genèse d'une doxa – 2005-2007
Frédéric Lebaron, Florence Gallemard, Carole Waldvogel

Chronique internationale n° 120 septembre 2009

Etats-Unis

L'assurance maladie nationale verra-t-elle enfin le jour ?

Catherine Sauviat, Estelle Sommeiller

Australie

Relations professionnelles : nouveau pouvoir, nouvelle donne

Stéphane Le Queux, David Peetz

Allemagne

La refondation des grilles salariales de la métallurgie : un enjeu éminemment politique

Adelheid Hege

Suisse

Montée du chômage et durcissement de la politique du marché du travail

Peter Streckeisen

Prochainement :

Numéro spécial 121 de la Chronique internationale

« Les acteurs sociaux face à la crise »

La France du travail

En librairie depuis septembre 2009

Université d'Istanbul. Industrial Relations in Europe Conference (IREC). Communication de Udo Rehfeldt (avec Isabel da Costa, IDHE-CNRS) « European and International Framework Agreements: Practical Experiences and Trade Union Strategies ». (Istanbul, 22-24 juillet 2009)

Erasmus-intensive programme (IP): Education for democratic citizenship – dealing with the challenges of multicultural society. Communication de Yves Lochard « Implementation of Experiential Learning in France ». (Lignano, Italie, 19-21 Août 2009)

FNESER. Séminaire d'été « Les territoires face à la crise : protéger, innover, entreprendre ». Intervention de Jean-Louis Levet « La crise économique et sociale : les multiples conceptions dans le débat public » à la table ronde de la séance plénière introductive « Diagnostic d'une société en crise : approches économique, sociale et territoriale ». (La Rochelle, 26 août 2009)

Confédération CGT-FO. Session de formation économique. Intervention de Michel Husson sur « Le partage de la valeur ajoutée ». (Paris, 2 septembre 2009)

European Sociological Association (ESA). 9ème Conférence, Université de Lisbonne. Communication de Udo Rehfeldt (avec Isabel da Costa, IDHE-CNRS et Volker Telljohann, IRES Bologna) « European and International Framework Agreements ». (Lisbonne, 2-5 Septembre 2009)

CECSC. Intervention de Jean-Louis Levet devant la Section des activités productives sur le thème « Quelle politique industrielle aujourd'hui ? ». (Paris, 10 septembre 2009)

Association Inter CE de Bourgogne (ACEB). Intervention de Christian Dufour et Adelheid Hege sur « L'évolution des comités d'entreprise et leur rôle actuel ». (Chalon sur Saône, 17 septembre 2009)

Colloque « Emploi et politiques sociales », XXIX^e journées de l'Association d'Économie Sociale :
- Communication d'Annie Jolivet, Bruno Lamotte et Cécile Massit, « L'emploi des seniors dans les négociations d'entreprise : une prise en compte encore limitée ».
- Communication d'Annie Jolivet et Dominique Redor, « Le faible niveau de formation, déterminant fondamental de l'inactivité des seniors en Europe ». (Créteil, 17-18 septembre 2009)

ESPAnet. 7ème Conférence « The future of the welfare state: paths of social policy innovation between constraints and opportunities ». Communication de Udo rehfeldt et Catherine Vincent « Trade Unions as Actors in the Social Insurance System: a Comparative Analysis of French and German Health Funds ». (Urbino, 17-19 Septembre 2009)

IAE. Journée d'études « Sociologie du syndicalisme et restructurations ». Intervention de Solveig Grimault « La com-

pétence syndicale ». Chaire Mutations Anticipations Innovations. (Paris, 22 septembre 2009)

Conseil régional Rhône Alpes et ALPIL (Action pour l'insertion par le logement). Journée « Quelles actions les collectivités locales peuvent-elles envisager face à l'arrivée sur leurs territoires de migrants Rom de l'Est européen ? ». Intervention d'Antoine Math sur « Les évolutions récentes des droits sociaux des ressortissants communautaires ». (Lyon, 23 septembre 2009)

FSE-IRES. Séminaire franco-allemand des syndicats « les délocalisations au sein de l'Union européenne ». Intervention de Jean-Louis Levet « Eléments d'appréciation sur les délocalisations en Europe dans la crise ». (Paris, 24 septembre 2009)

Associations Inter CE ACENER et DACC. Intervention de Christian Dufour et Adelheid Hege sur « Les relations entre comités d'entreprise et syndicats ». (Angers, 25 septembre 2009)

Universités d'Alger et de Sétif. Séminaire d'économie internationale, Ecole doctorale d'économie. Séminaire de Jean-Louis Levet « Macroéconomie et politique économique ». (Algérie, 28 septembre-2 octobre 2009)

Bureau international du Travail. Séminaire de recherche « Shaping global industrial relations: The impact of cross border social dialogue and agreements ». Communication de Udo Rehfeldt (avec Isabel da Costa, IDHE-CNRS) « International Framework Agreements and Company Restructuring: Evidence from the European automobile sector ». (Genève, 29 Septembre 2009)

Prochain rendez-vous :
Les *ENTRETIENS DE L' IRES* - jeudi 11 février 2010

BULLETIN D'ABONNEMENT 2010

Nom, prénom Date
Adresse.....

désire m'abonner à *Chronique Internationale + Revue* : 99€, et recevoir la *Lettre de l'IRES*

désire m'abonner à *La Revue de l'IRES* : 79 €

désire m'abonner à *Chronique Internationale* : 30 €

désire recevoir le *Catalogue des publications de l'IRES*

Les étudiants (justificatifs à l'appui) pourront bénéficier d'une remise de 50 % sur les abonnements et sur les publications achetées à l'unité.

Bulletin à retourner avec votre règlement par :

- Chèque bancaire ou postal à l'ordre de l'IRES, Virement
CDC IBAN FR72 4003 1000 0100 0024 5046 D80 BIC
CDC GFRPPXXX

- Carte VISA, MASTERCARD ou EUROCARD : n°
..... Date d'expiration
.....

à : IRES Diffusion - 16, boulevard du Mont d'Est -
93192 Noisy-le-Grand Cx

Tél 33 (0) 1 48 15 18 90 Fax 33 (0) 1 48 15 19 18 -

E-mail : contact@ires-fr.org

Signature

La Lettre de l'IRES - Publication trimestrielle
16, bd du Mont d'Est 93192 NOISY-LE-GRAND CEDEX
Directeur de la publication : Patrick Gonther
Responsable : Benoît Robin
Réalisation : Monique Jacquin
Louyot S.A. - Paris
Dépôt légal : 4ème trimestre 2009 - ISSN n°1145-1394

L'IRES soutient l'effort de recherche propre à chaque organisation syndicale. en finançant des programmes établis par chacune d'elles. Ces travaux sont menés sous leur responsabilité, mais les résultats de ces recherches sont mis à la disposition de l'ensemble du mouvement syndical. Dans cette rubrique, nous vous présentons les travaux remis à l'IRES dans le cadre de ces conventions de recherche au cours des derniers mois. Pour les obtenir, s'adresser auprès de l'organisation concernée (voir les adresses en page 6).



Salaires « Les jeux sont faits » ?

Philippe Arondel

Depuis la césure historique du début des années 1980, l'on assiste, en France et aussi en Europe, à la mise en place d'une curieuse démarche « d'allocation » des richesses... profitant surtout aux actionnaires et, en général, à une finance dénationalisée s'étant émancipée de toute tutelle politique ou éthique.

Prenant le contre-pied des politiques fordiennes qui, au lendemain de la seconde guerre mondiale, avaient cherché avec plus ou moins de bonheur à faire émerger un statut salarial stable, protecteur, et à redistribuer les gains de productivité aux travailleurs, la « révolution » néo-libérale promue dans les différents pays du monde vise à enraceriner des stratégies d'austérité salariale... sous le prétexte- sans cesse démenti par les faits- de doper la « machine à créer des emplois » et de stimuler la compétitivité économique.

Ce texte, s'appuyant sur un décryptage rigoureux et « engagé » des multiples analyses et statistiques existantes, entend apporter la preuve que plus de deux décennies de déconstruction -systématique- de la philosophie « solidariste » qui avait présidé à la reconstruction d'après-guerre débouchent aujourd'hui, dans notre pays, sur un tissu social déchiré et une remontée parfois spectaculaire des inégalités salariales. Il entend aussi montrer, ne cédant à aucun fatalisme contre-productif, qu'il est possible de mettre en œuvre des stratégies économiques, sociales et idéologiques de rechange... à

la condition expresse d'avoir le courage de rompre avec une certaine pensée unique en vogue.

Normes sociales fondamentales et nouvel ordre international « Le grand défi du développement durable »

Daniel Pierrejean,
Christophe Jussac

Considérer l'état du monde aujourd'hui en matière de droits de l'homme, c'est un peu comme se pencher au-dessus d'un abîme : cela donne le vertige... Quant au respect des droits de l'homme au travail, des décennies de proclamations, traités, conventions et autres engagements ne sont pas parvenues à l'instaurer sur une bonne partie de la planète : 12,3 millions de personnes sont soumises au travail forcé, le travail des enfants touche encore 250 millions d'entre eux à moins de 14 ans, 80 % de travailleurs ne bénéficient ni d'une sécurité sociale, ni d'une assurance chômage et la liberté d'association (et syndicale par conséquent) reste une exception dans le monde.

D'où l'interrogation lancinante de ce livre : quelles sanctions à l'encontre des Etats et divers entrepreneurs coupables de dérogations notoires aux normes sociales internationales ? Et si sanctions il y a, comment garantir leur application effective ?

Le lecteur averti ne manquera pas de chercher des alternatives à cette logique de coercition qui ne fait pas ses preuves. Ne doit-on pas investir politiquement et syndicalement dans une relation d'Etat à Etat ou de pays à pays pour développer « les échanges sociaux réciproques » comme le préconisait en son temps, la Confédération Mondiale du Travail (aujourd'hui in-

tégrée à la Confédération Syndicale Internationale) ? Sans abandonner l'éventualité de sanctions, il s'agirait alors de les combiner avec un dialogue bilatéral.



La bataille de la laïcité

Guy Georges

La laïcité se retrouve dans tous les débats qui traversent la vie politique française. Elle est un élément structurant de l'Ecole publique en France et l'un des fondements du syndicalisme enseignant. Aussi, retracer les évolutions du « combat laïque » sur la question scolaire depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale revêt un intérêt historique évident. C'était l'objectif principal de la recherche « La bataille de la laïcité ».

L'étude a été centrée sur la presse de deux forces syndicales engagées sur la question laïque – le Syndicat national des instituteurs (SNI) et la Fédération de l'Éducation nationale (FEN) : l'hebdomadaire *L'école libératrice* et le mensuel *L'Enseignement Public*.

Construite sur un ordre chronologique, la recherche rappelle que le combat laïque fait rage en 1944, alors que la guerre n'est pas terminée. « Le gouvernement provisoire est installé en septembre. La législation vichyssoise est abrogée sauf en ce qui concerne l'enseignement. Le régime de Vichy avait accordé des subventions à la hiérarchie catholique dès juillet 1940 pour le fonctionnement de ses écoles privées Le camp laïque (le

SNI récemment reconstitué en particulier) demande le retour à la législation de 1939 ». Deux conceptions du rôle de l'Etat s'affrontent alors : « Pour la droite, il doit satisfaire le droit du 'père de famille' de choisir l'éducation à donner à ses enfants. Pour la gauche, l'Etat et la famille ont le devoir de satisfaire le droit à l'éducation de tout enfant, donc en dehors de tout prosélytisme. Ce conflit sera récurrent tout au long de ces 60 ans ».

D'autres moments forts marqueront la « bataille de la laïcité » : c'est en particulier le cas de la loi Debré de 1959, résultat de l'offensive confessionnelle des années 50. Dans son discours devant l'Assemblée nationale, Michel Debré déclarait : « A côté de l'Education nationale et de l'enseignement public, il existe un enseignement privé. Cet enseignement privé est l'expression d'une liberté essentielle (...). Il ne suffit pas qu'une liberté existe, qu'elle soit inscrite dans les textes. Elle doit pouvoir s'exprimer, c'est-à-dire que son expression doit pouvoir être garantie ». La riposte laïque suivra avec le serment de Vincennes et la pétition du Comité national d'action laïque – qui réunira 11 millions de signatures.

Cinquante ans plus tard, la controverse et les débats autour de loi Carle ou l'accord entre la France et le Saint-Siège sur la reconnaissance des grades et diplômes dans l'enseignement supérieur montrent que la laïcité reste une question vive, en particulier dans l'éducation.

La perspective historique que brosse « La Bataille de la laïcité » éclaire le présent.



Les « cadres de plus de 45 ans » : approche socio-historique d'une catégorie de chômeurs

Nathalie Hugot

L'expression actuelle des « cadres seniors » (ou « cadres âgés »), maintenant connue de tous, n'est pas une

simple formule journalistique commode pour désigner un phénomène conjoncturel. Au contraire, cette formule est loin d'être récente puisqu'elle apparaît déjà au XIX^e siècle sous les traits des « camarades âgés », puis au XX^e siècle sous ceux des « ingénieurs âgés » quand le groupe professionnel des ingénieurs organise sa défense corporative en créant des syndicats. A partir de 1920, ces syndicats mettent en place des programmes d'actions dans lesquels les questions de l'accès à l'emploi et du vieillissement des adhérents s'imposent à l'heure où le gouvernement généralise son système de protection sociale. Mais le groupe des ingénieurs civils est encore ignoré. Cette indifférence est à la source de leur colère qui est renforcée par l'arrivée de la crise économique de 1929 qui brise les espoirs de carrière et réduit de nombreux ingénieurs au chômage. Le Front populaire permet ensuite au syndicalisme des ingénieurs de réaliser un véritable bond en avant vers une protection sociale institutionnalisée où, contre toutes attentes, l'Etat devient le garant de son bon fonctionnement. L'issue de cette période, on le sait, donne naissance à l'émergence du syndicalisme des cadres qui prend sa forme spécifique après la Seconde Guerre mondiale, tout en se chargeant de prolonger le travail engagé par ses prédécesseurs en matière de placement et d'assurance retraite. C'est dans ces conditions que la récente Confédération générale des cadres (CGC) donne naissance à une nouvelle institution de prévoyance réservée aux cadres, l'Association générale des institutions de retraites des cadres (AGIRC) en 1947. Le début de la V^e République s'ouvre ensuite sur davantage de représentativité pour les syndicats d'ingénieurs et cadres qui sont de plus en plus sollicités dans les groupes de travail interministériels, dans lesquels les nouvelles catégories cibles des « personnes âgées » et des « travailleurs âgés » sont respectivement prises en charge dans la politique de la vieillesse, d'une part, et dans la politique de l'emploi, de l'autre. Progressivement, les syndicats des ingénieurs et cadres pratiquent une politique de présence pour stabiliser le placement des « cadres âgés » qui trouvera un aboutissement par la création de l'Association pour l'emploi des ca-

POUR SE PROCURER CES TRAVAUX

CFDT

Emmanuel Mermet

4 bd de la Villette 75955 Paris cedex 19

Tel : 01 42 03 80 84

E-mail : emermet@cfdt.fr

CFE-CGC

Emilie Rollet

59/63 rue du Rocher 75008 Paris

Tel : 01 55 30 13 83

E-mail : emilie.rollet@cfecgc.fr

CFTC

Antony Ratier

13 rue des Ecluses St Martin

75483 Paris cedex 10

Tel : 01 44 52 48 55

E-mail : aratier@cftc.fr

CGT

Fabrice Pruvost

Espace syndicalisme et société

263 rue de Paris 93516 Montreuil cx

Tel : 01 48 18 80 00 (poste 9266)

E-mail : f.pruvost@cgt.fr

CGT-FO

Sébastien Dupuch -

Secteur économique

141 av. du Maine 75680 Paris cx 14

Tel : 01 40 52 84 47

E-mail : sdupuch@force-ouvriere.fr

UNSA éducation

Jérôme Crozat

87 bis, av. Georges Gosnat

94853 Ivry/Seine

Tel : 01 56 20 29 524

E-mail :

jerome.crozat@unsa-education.org

dres (APEC) en 1954. Aussi s'aperçoit-on que la désignation actuelle des « cadres seniors » n'est pas une désignation contemporaine. Elle est le fruit d'une mobilisation syndicale dont les origines remontent au XIX^e siècle quand les premières formes de solidarité corporative sont apparues. Cette production langagière s'est organisée au cours de plusieurs étapes d'évolution afin de protéger les membres du groupe au cours de leur évolution de carrière. Mais aujourd'hui l'histoire de ce passé n'est plus très apparente ; elle s'est peu à peu effacée et ne se manifeste plus guère qu'à travers l'émotion contenue dans la formule contemporaine.