

**Au service du social  
et de la négociation**

**C**hangement de président, renouvellement du CA, arrivée d'un nouveau directeur, une nouvelle page de l'Ires est à écrire avec tous les acteurs concernés. Le futur programme de travail devra traduire le besoin partagé de comprendre, d'analyser le réel dans sa complexité, avec des grilles de lecture de plus en plus bouleversées, rappelaient mon prédécesseur Patrick Gonthier, à qui je tiens à rendre hommage pour la responsabilité assumée dans une période difficile pour l'Ires. Patrick ajoutait dans un précédent édito « Les recherches de l'Ires, les projets d'études les contrats de recherches, les publications s'inscrivent dans un pari : celui de l'intelligence collective au service du social ».

Ce numéro consacré aux évolutions des systèmes de négociation collective en Europe au cours des vingt-cinq dernières années illustre bien cette volonté de comprendre et d'analyser le réel, sans rien ignorer des difficultés rencontrées par les acteurs, des limites d'un modèle d'échange social construit au cours du siècle précédent. Si les régimes de négociation semblent intacts dans leur architecture, leur rendement n'est plus une garantie de leur pérennité, constatent les auteurs de l'étude. L'enjeu du renouveau de celle-ci ne se trouverait plus dans la transformation des structures mais dans la transformation des acteurs de la négociation, et en particulier dans le renouveau de leurs relations avec leurs bases.

Le risque existe en effet pour les acteurs de la négociation collective d'une double distance : avec leur base, les travailleurs, pour porter dans la négociation collective les attentes, besoins, revendications des individus, d'une part, avec les autres acteurs en prise avec les questions sociétales, d'autre part, reposant ainsi le débat sur l'articulation entre démocratie sociale et démocratie politique.

Comprendre, analyser, prévenir le risque de cette double distance, plus que jamais, notre Institut au service des organisations syndicales doit faire la preuve de sa pertinence, de sa singularité. Un défi formidable pour cette nouvelle équipe, un pari d'intelligence collective.

Jean-Paul Bouchet  
Président de l'Ires

**L'évolution des systèmes de négociation collective  
et de leurs acteurs**

**C**omment ont évolué les systèmes de négociation collective en Europe au cours des vingt-cinq dernières années ? Quelles innovations significatives peut-on retenir ? Telles étaient – en résumé – les deux questions posées conjointement par la CFDT et la CGT, commanditaires d'une recherche dans le cadre de l'Agence d'objectifs, et auxquelles répond un rapport qui leur a été récemment remis<sup>1</sup>. L'enquête a été menée dans six pays, l'Allemagne, l'Espagne, la France, la Grande-Bretagne, l'Italie et la Suède. Elle a consisté à établir un bilan des changements dans les systèmes de négociations eux-mêmes et à dresser une estimation de la transformation des acteurs. Elle a aussi procédé au repérage d'innovations et à leur décryptage.

**Des systèmes qui évoluent plutôt favorablement**

Au début des années 1980, les six pays partent de situations fort éloignées les unes des autres. La Suède se trouve alors dans la phase mature d'une politique de solidarité salariale mise en œuvre depuis trois décennies. L'Espagne sort de quarante ans de dictature et fait appel au syndicalisme pour assurer la garantie d'une transition démocratique. La France entreprend une profonde modification de ses normes via les lois Auroux. L'Allemagne s'attelle aux trente-cinq heures dans la métallurgie. L'Italie gère la sortie de l'automne chaud et se prépare à la révision de son système de salaires. La Grande-Bretagne connaît une attaque d'une vigueur historique contre un système de négociation collective apparemment profondément enraciné et éprouvé par cinquante ans de pratiques.

La crise économique qui s'installe à partir de cette période sollicite fortement les modèles de négociation. Chacun réagit suivant des rythmes et des logiques propres. Mais mis à part la Grande-Bretagne, on ne repère pas d'attaque frontale contre ces systèmes. Cela ne signifie pas qu'ils soient aussi productifs qu'auparavant d'avantages nouveaux pour les salariés. Mais il leur est demandé de pallier les difficultés liées aux évolutions qui se manifestent à tous les niveaux de la vie économique et sociale.

*Des négociations de concessions qui conservent un rôle central*

Les pays les plus habitués à des négociations centralisées, essentiellement la Suède et l'Allemagne sous des modes à chaque fois particuliers, connaissent une évolution vers la décentralisation de ces négociations. Mais ce recalage n'aboutit pas à un dessaisissement des acteurs. En Suède, la coordination intersectorielle vient remplacer la négociation nationale. En Allemagne, les enjeux de la réunification poussent les syndicats à des concessions alors qu'ils obtiennent le transfert du modèle occidental de négociation vers les Länder de l'ancienne Allemagne de l'Est.

L'Italie et l'Espagne, elles aussi à partir de points de départ spécifiques, s'attachent à ne pas laisser partir le processus d'intégration monétaire européen sans elles. Pour cela, leurs systèmes de négociation sont placés au cœur de la négociation sociale qui permet de garantir que les critères européens seront remplis à temps. Les concessions sont lourdes, en particulier d'un point de vue salarial, mais les relations professionnelles y gagnent une centralité dont elles ne bénéficiaient pas au début du processus.

La France confirme dans cette période la complexité de ses modes de négociation, et l'influence déterminante de l'intervention étatique, en particulier à travers le salaire minimum. Sa mise en cause affleure dans des débats publics vifs mais il conserve sa prééminence et son caractère structurant. La décentralisation des négociations dans les entreprises connaît un développement au moins statistique. En Grande-Bretagne, la négociation collective se concentre dans les bastions syndicaux locaux existants. Ce fief du volontarisme social connaît à la fin de la décennie 1990 la mise en place d'un salaire minimum, contre toute sa tradition de relations professionnelles.

*Dans les entreprises, une diversification des interventions des acteurs*

Dans les entreprises, les bouleversements technologiques, les licenciements et les restructurations ouvrent de nouvelles voies d'investissement aux syndicalistes. Là aussi, les concessions sont nombreuses et généralisées. Mais l'ouverture de lieux de débats et de concertation – sinon de négociation – sur une multiplicité de thèmes nouveaux s'offre comme une compensation partielle. La demande de rentabilisation accrue des effectifs conservés passe par une mobilisation renforcée des organes de représentation des salariés : la formation professionnelle, l'insertion des jeunes et la protection de l'emploi des seniors font partie d'agendas de dialogue social qui se chargent.

Signe de temps nouveaux, la baisse de la conflictualité est partagée par tous les pays.

A travers les comités d'entreprise européens, un nouvel étage d'échange tente de se mettre en place. Les résultats n'en sont pas toujours probants, la crise ouvrant des potentialités nouvelles à la défense des intérêts nationaux et locaux au détriment d'un transfert vers plus d'internationalité. La défense de l'emploi dans les fiefs prend le pas sur la solidarité transfrontalière.

***Les pactes sociaux et l'épuisement du paradigme de l'échange social ?***

Des difficultés de même nature se repèrent dans les essais de coordination des négociations au niveau européen. A l'encontre des consensus affichés, la tendance à la défense des conditions de performance nationales s'impose. Elle dessine même temporairement la perspective potentielle de ce que pourrait devenir le modèle social européen à travers la négociation – réussie ou échouée, explicite ou latente – de pactes sociaux qui ont surtout pour caractéristique d'être nationaux.

Au tournant du XXI<sup>e</sup> siècle, des signes se multiplient, qui indiquent que l'échange social à travers les régimes de négociation construits au cours du XX<sup>e</sup> siècle tend à trouver ses limites. Les régimes de négociation semblent intacts dans leur architecture, mais leur rendement n'est plus une garantie de leur pérennité. Les gouvernements tendent à multiplier les initiatives de réformes sociales qui contournent ou ignorent les balises de la négociation collective. La succession de réformes du marché du travail culminant dans le régime Hartz IV en Allemagne sert de manifeste à cette posture nouvelle. Le politique, focalisé sur la défense de la compétitivité, se distancie des lieux de l'échange social. Les régimes de protection sociale, dans ces six pays, sont les premiers enjeux de procédures plus étatisées de décision.

*Les acteurs remis en cause sur le long terme*

Cette évolution commune – menée là aussi sous des modes variés – correspond à une prise de conscience plus forte du décalage entre la solidité des structures de négociation, leur développement et leur adaptation au cours de ces dernières décennies, et l'affaiblissement des acteurs qui en ont la charge. Leur représentativité n'est pas ouvertement mise en cause ; en France où le sujet est ouvertement abordé, il s'agit de refonder cette représentativité. Mais les gouvernements comme les employeurs prennent acte du fait que la crise semble avoir épuisé les partenaires sociaux.

Les organisations d'employeurs se transforment, dans tous les pays. Mais, surtout, les organisations de salariés prennent conscience de leur affaiblissement et de ses conséquences potentielles. La Suède sonne le signal d'alarme pour tous lorsqu'elle affiche une perte d'adhérents syndicaux en même temps qu'elle se voit confrontée à des normes européennes contraires à ses principes de négociation. La Confédération européenne des syndicats se fait l'écho de cette communauté de situations et des risques que le « modèle social européen » encourt de ce fait.

La perte quantitative d'adhérents se combine à la non-syndicalisation des salariés qui portent les stigmates les plus visibles de la crise. Dans les six pays sous revue les liens entre les organisations syndicales et les partis politiques se distendent. Il est aussi d'expérience commune que ces divorces, parfois après de longues décennies de cohabitation, se mènent sans faire l'objet de débats ouverts.

Dans ces conditions, le constat d'une remise en cause de la place sociétale des acteurs de la négociation collective accompagne celui du maintien de l'appareillage éprouvé des systèmes.

***Les innovations : nombreuses mais sans capacité de généralisation***

Dans chaque pays, à tous les niveaux de la vie économique, les innovations sont nombreuses en matière de négociation collective. Résultat de plusieurs décennies d'adaptations permanentes – souvent douloureuses – et de la nécessité de trouver de nouveaux terrains, les expériences sont accueillies avec intérêt et circonspection.

*Des exemples d'innovation très divers*

On a retenu dans chaque pays un exemple d'innovation, non pour sa représentativité, mais pour l'intérêt des mouvements qu'il met en jeu.

En Suède, on observe les efforts de syndicats de cols blancs pour faire de l'individualisation des salaires un lieu de démonstration de la force syndicale. Après l'abandon des grilles salariales dans les conventions collectives, la négociation individuelle se fait sous contrôle syndical, à la fois par la mise à disposition de systèmes fins de *benchmarking* et par l'intervention de proximité des délégués du syndicat.

En Italie, le développement de la présence syndicale dans des (très) petites entreprises au cœur d'une région encore bien syndiquée se mène grâce à la réorganisation des syndicats. Les permanents multiplient les contacts de terrain, imaginent des offres

collectives adaptées aux conditions de travail et aux moyens financiers de ces entreprises.

Au Pays basque, la confédération ELA transforme ses structures, réduit le poids de ses fédérations de branche, rajeunit et féminise son encadrement pour s'implanter auprès des salarié(e)s réputé(e)s non syndicalisables. Une redistribution des moyens du syndicat, la constitution d'une solide caisse de grève permettent de faire progresser le taux de syndicalisation.

En Allemagne, l'IG Metall met en œuvre une nouvelle grille de classification, commune aux ouvriers et aux cols blancs, pour faire correspondre les salaires réels et ceux de la convention de branche. Elle transforme ses modes de prise de décision pour donner plus de place à l'intervention des délégués de terrain et au face à face du syndicat avec les salariés.

En France, un bassin d'emploi fortement spécialisé et menacé de désindustrialisation se mobilise pour construire des lieux d'échange entre syndicats et employeurs. Revenant sur des traditions d'opposition frontale et en dépit de réticences du côté des lieux habituels de négociation, ils cherchent à coaliser l'ensemble des forces sociales et politiques pour redonner une qualification à un personnel souvent peu formé.

En Grande-Bretagne, des syndicats s'interrogent sur leurs méthodes de syndicalisation (*organizing*), une thématique particu-

lièrement vitale pour eux. Le débat est vif : vaut-il mieux s'assurer de la coopération de l'employeur, quelle place pour les futurs délégués des entreprises visées, quels rôles des permanents locaux dans leurs fonctions d'intermédiation entre l'entreprise, les salariés et le syndicat ?

#### *La difficulté de diffuser l'innovation*

Autant les exemples d'innovation retenus sont différents les uns des autres, autant le constat est partagé par leurs initiateurs de la difficulté à intéresser d'autres que leurs structures proches à ces tentatives de renouvellement des pratiques syndicales. Le risque est fortement ressenti que l'affaiblissement dans certains secteurs soit trop fort pour que les expériences même réussies puissent disséminer.

Le constat est aussi généralisé que l'enjeu du renouveau de la négociation ne se trouve plus dans la transformation des structures de la négociation collective. Il serait désormais dans la transformation des acteurs de la négociation, et en particulier dans le renouveau de leurs relations avec leurs bases, celles qui leur restent fidèles bien sûr, mais surtout celles qui se montrent réticentes.

*Adelheid Hege, IRES, Christian Dufour, CRIMT*

<sup>1</sup> Christian Dufour et Adelheid Hege (2010) « Evolutions et perspectives des systèmes de négociation collective et de leurs acteurs : six cas européens. Allemagne, Espagne, France, Grande-Bretagne, Italie, Suède », Rapport de recherche, agences d'objectifs CFDT et CGT, décembre, IRES.

Conférence internationale « *Democratic participation in Employment and Societal Regulation* » : du 27 au 30 juin 2011  
Programme de la conférence co-organisée par l'Ires sur :  
[www.ires.fr/index.php/rencontres-debats/seminaires-et-conferences](http://www.ires.fr/index.php/rencontres-debats/seminaires-et-conferences)

# IRES

## Biblio

### *Chronique Internationale de l'IRES* n° 130 – Mai 2011

#### **Suède :**

- Le chômage des jeunes : trompe-l'œil statistique ou talon d'Achille du modèle suédois ?

*Yves Bourdet, Inga Persson*

- Les syndicats s'attaquent au chômage des jeunes  
*Timothée Mantz*

**Turquie.** Elections générales de juin 2011 : acteurs en lice et enjeux sociaux

*Gürdal Aslan, Antoine Math*

**Brésil.** Une faible amélioration des travailleurs informels

*Isabel Georges*

**International.** Les inégalités à l'échelle mondiale  
*Michel Husson*

### *Chronique Internationale de l'Ires* n° 131 – Juillet 2011 (à paraître)

**Portugal.** Du pareil au même : nouveau plan, nouveau gouvernement mais toujours la même politique

*Jean-Marie Pernot*

**Europe.** Le Congrès d'Athènes de la CES : à la recherche d'une stratégie de défense du « modèle social européen »

*Udo Rehfeldt*

**Irlande.** Après le plan d'aide du FMI et de l'UE, quelles marges de manœuvre pour le nouveau gouvernement ?

*Noélie Delahaie*

**Royaume-Uni.** Privatisation du système de santé. Offensive et recul du gouvernement Cameron

*Florence Lefresne*

**ODTI** (Observatoire des discriminations et territoires interculturels). Séminaire-débat. Intervention d'Antoine Math sur « L'accès aux droits sociaux des ressortissants communautaires issus des nouveaux pays membres de l'UE ». (Grenoble, 10 mai 2011)

**CGT**. Groupe de travail des administrateurs salariés CGT. Présentation par Udo Rehfeldt d'une étude pour la Fondation européenne sur la participation des salariés dans les Sociétés européennes (SE). (Paris, 12 mai 2011)

**SNESUP-FSU**. Séminaire. Communication de Jean-Marie Pernot « Agir syndicalement en Europe aujourd'hui ». (Paris, 17 mai 2011)

**ISSTO, Université Rennes 2**. Formation syndicalistes CFDT. Intervention d'Antoine Math « Politiques familiales : perspective européenne ». (Rennes, 19 mai 2011)

**ISST** (Institut des sciences sociales du travail) de l'Université Paris I- Panthéon Sorbonne. Stage FGTE-CFDT « Justice fiscale, justice sociale ». Intervention de Pierre Concialdi sur le thème : « Les formes de la redistribution et l'impôt ». (Paris, 19 mai 2011)

**Université Paris-Dauphine**. Journées d'études de « Expertise, Syndicalisme et conditions de travail », intervention d'Yves Lochar à la table ronde « Du sociologue au consultant : l'expertise des conditions de travail ». (Paris, 23 mai 2011)

**GRES** (Groupement de recherche économique et sociale). Université de printemps. Communication de Pierre Concialdi, session introductive au thème des inégalités. (Lislesbonne, 31 mai 2011)

**CFDT – UD de l'Isère**. Journée de réflexion. Communication de Jean-Marie Pernot « Le syndicalisme aujourd'hui, visages, enjeux ». (Grenoble, 9 juin 2011)

**ELA, UNED Bergara, Manu Robles-Arangiz Institua**. Université d'été « Recursos capacidades y nuevas legitimidades para la renovacion sindical ». Interventions d'Adelheid Hege (avec Christian Dufour) « Crises syndicales en Europe : la légitimité en cause » ; « Délégué(e)s, pourquoi, comment ? » (Bilbao, 9-10 juin 2011)

**DGEFP**. Café conférence « Revitalisation des territoires ». Présentation par Solveig Grimault (avec Gilles Crague, Jean-Yves Kerbourc'h, Olivier Mériaux, Nadine Thévenot) des résultats de l'étude réalisée pour la DGEFP et la DATAR, portant sur le bilan 2008-2009 de la revitalisation des territoires. (Paris, 10 juin 2011)

**DGEFP**. Café conférence « Revitalisation des territoires ». Présentation par Solveig Grimault (avec Gilles Crague, Jean-Yves Kerbourc'h, Olivier Mériaux, Nadine Thévenot) des résultats de l'étude réalisée pour la DGEFP et la DATAR, portant sur le bilan 2008-2009 de la revitalisation des territoires. (Paris, 10 juin 2011)

**FSU/SOLIDAIRES**. Colloque intersyndical « Pauvreté, précarité(s) : facteurs d'aggravation des inégalités ». Communication introductive de Pierre Concialdi à la table-ronde sur la précarité. (Paris, 15 juin 2011)

**Fédération Interco-CFDT**. Conseil national. Table ronde. Intervention et débat par Jean-Marie Pernot. (Besançon, 23 juin 2011)

**FAFO** (Norvège) & **Friedrich-Ebert-Stiftung** (office de Shanghai). Third Asian - European Labour Forum « Wages and Economic Policies ». Présentation de Catherine Vincent, Michel Husson et Estelle Sommeiller sur le chapitre « Wage-Setting & Current Debates in France » à paraître dans un ouvrage collectif. (Oslo, 23-25 juin 2011)

**Université de Madrid**. Conférence SASE (Society for the Advancement of Socio-Economic). Intervention de Noélie Delahaie (avec Richard Duhautois, CEE) « Profit-sharing and Wages: an Empirical Analysis using French Data ». (Madrid, 23-25 juin 2011)

**Cgt-FO**. Union Départementale d'Indre-et-Loire. Présentation par Benoît Robin des activités de l'IRES lors du Congrès des syndicats. (Saint-Avertin, 24 juin 2011)

**Chambre sociale de la Cour de cassation de Paris**. Audition de Jean-Marie Pernot. Avis demandé sur deux projets d'arrêts de la Cour. (Paris, 27 juin 2011)

**IDHE-ENS**. RC10 de l'Association Internationale de Sociologie (en collaboration avec l'IRES). Conférence internationale « Democratic Participation in Employment and Societal Regulation ». Udo Rehfeldt participe au comité scientifique, co-préside les sessions sur les accords-cadres transnationaux et sur la participation des salariés à travers les comités d'entreprises européens et les sociétés européennes. Communication sur « The Europeanization of Employee Involvement : Practical Experience from 10 SE Case Studies ». (Cachan, 27-30 juin 2011)

**CFDT Ile-de-France**. Université d'été. Intervention de Jean-Marie Pernot « Les transformations du syndicalisme et de la société depuis les années soixante-dix », débat. (Lisses, 29 juin 2011)

## BULLETIN D'ABONNEMENT 2011

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 : Jean-Paul Bouchet  
Responsable : Benoît Robin  
Réalisation : Monique Jacquin  
Louyot S.A. - Paris  
Dépôt légal : 3ème trimestre 2011 - 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.*



## **La construction du système Français de retraite complémentaire des salariés**

*Antoine Faesch*

Alors que se poursuit la délibération sociale sur la modernisation du paritarisme, que la protection sociale des salariés est attaquée par les réformes en cours, au premier rang desquelles celles sur les retraites, Force ouvrière au travers de cette étude revient sur le fonctionnement et les évolutions des régimes de retraite complémentaires dans le cadre du paritarisme.

Cette étude s'intéresse aux régimes de retraites complémentaires en France, depuis leur origine à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle dans le cadre des retraites dites patronales ou d'entreprise jusqu'aux négociations tenues en 2009. Ce travail accorde une place particulière aux organismes AGIRC et ARRCO, qui constituent aujourd'hui le socle des dispositifs de retraites complémentaires des salariés.

Ces institutions de retraites complémentaires ont été créées par des accords signés par les partenaires sociaux, construction originale en Europe, voire même en comparaison avec l'ensemble des pays industrialisés. Le paritarisme correspond historiquement à une conception des relations sociales, qui prolonge la négociation par une participation commune, à parité entre représentants des salariés et représentants des employeurs, à la gestion des dispositifs de couverture sociale ou de promotion professionnelle, mis en place le plus souvent à la suite d'accords inter-professionnels.

Du fait de cette origine conventionnelle, ce sont donc les partenaires sociaux et non pas l'Etat qui ont la responsabilité de la gestion, de l'équilibre financier et de l'évolution de la réglementation concer-

nant l'AGIRC et l'ARRCO. Rédigée par l'un des principaux acteurs à l'origine des institutions actuelles de retraites complémentaires, Antoine Faesch, ancien secrétaire confédéral Force ouvrière et ancien président de l'ARRCO, l'étude met en avant les apports de la politique réformatrice prônée par Force ouvrière, stratégie qui a permis d'importantes avancées sociales.

## **Identités, valeurs et finalités des cadres au travail. Le cas des cadres cheminots dans la libéralisation du chemin de fer**

*Alain Pichon*

Composante du monde du travail, les cadres contribuent aux côtés des autres salariés à la compétitivité des entreprises. Mais force est de constater que la relation de confiance qui les liait jusque-là à leur entreprise semble s'étioler avec le temps. La course à la rentabilité financière à court terme, les restructurations capitalistiques tout comme le choix d'organisation du travail déshumanisant ont renforcé l'incertitude chez les cadres conscients de pouvoir faire les frais de choix stratégiques décidés sans eux ? voire contre eux.

Privilégiant l'analyse des entretiens de terrain, la présente étude portée par FO-cadres traite de la nature des relations que les cadres entretiennent aujourd'hui au sein de la SNCF. Après avoir mis en relief leurs trajectoires, leurs valeurs, leur vision des compétences tout comme leur perception de leur entreprise et de ses dirigeants, Alain Pichon, ingénieur, docteur et chercheur au LHEST à l'université Evry Val d'Essonne, auteur de cette étude, entreprend une analyse du rapport entre les cadres et la SNCF.

Le constat est alors très préoccupant. De très forts mouvements de dérégulation surgissent entre les cadres et l'entreprise, ou plus exactement entre les cadres et les dirigeants. Implicitement ou explicitement, de manière latente ou manifeste, au regard des éléments présentés, les ten-

sions et les contradictions se multiplient et le rapport social se tend.

Il s'en suit l'examen des propositions des cadres pour rétablir la situation. En dépit d'un climat détérioré, les cadres rencontrés affichent une volonté collective de résistance, de proposition et d'action. Emergeant des entretiens, des attentes, des espaces, des ressources et des moyens se dégagent pour résoudre les contradictions.



## **Les adhérents de la CFDT aujourd'hui - Valeurs, pratiques dans l'entreprise et rapport au politique**

*Claude Dargent, Guy Groux, Henri Rey (CEVIPOF/CNRS)*

Cette étude se base sur une enquête quantitative par questionnaire réalisée auprès d'un échantillon de 1503 personnes tiré de manière aléatoire, à partir du fichier des adhérents actifs de la CFDT. Les personnes ont été interrogées par l'institut de sondage ISL.

Au sein de la CFDT, existe une forte communauté d'idées et de positions, due à l'évolution des motifs liés à l'engagement syndical. Aux choix idéologiques se sont substituées de nouvelles motivations, marquées par le réalisme économique et une culture des résultats fondée sur la négociation professionnelle. Pour beaucoup d'adhérents, l'opposition entre « conflits » et « compromis » n'a que peu ou plus de raisons d'être. Certes, les adhérents ont souvent recours à la grève et au conflit pour faire avancer leurs revendications mais elle est un instrument au service de la négociation et des compromis sociaux. De même, l'acceptation de l'entreprise par les adhérents ne concerne pas que le rôle purement économique ou productif de l'entreprise. Intéressés par la po-

litique, se situant en majorité à gauche, les adhérents inclinent pour un réformisme assumé. Mais ils refusent toute relation privilégiée avec un parti donné ou de prendre position pour un candidat dans une élection, en particulier à l'occasion de l'élection présidentielle.

Partageant le scepticisme des autres salariés sur les effets de la mondialisation, les cédétistes ont aussi une conception très redistributrice en matière de répartition, qui s'inscrit d'ailleurs dans une vision égalitaire de la société débouchant sur un universalisme globalement fort, un libéralisme des mœurs élevé et un refus délibéré de l'autoritarisme

### La CFDT aujourd'hui : pratiques militantes et rapport au politique

*Martine Barthélemy, Claude Dargent, Nadia Hilal, Henri Rey (Centre de recherches politiques de Sciences Po – CEVIPOF)*

Cette étude vise à cerner ce que signifie militer aujourd'hui et à comprendre le rôle respectif des trois types d'institutions que sont les syndicats, les partis et les associations. Elle a été menée à partir d'une enquête réalisée entre janvier et mai 2008 par entretiens semi-directifs auprès de 69 militants de la CFDT qui militent principalement au niveau des entreprises, certains appartenant également à un parti politique ou à une ou plusieurs associations. Les militants interviewés sont des militants dont les activités syndicales n'excèdent pas 25 % de leur temps professionnel.

Les militants d'entreprises partagent le positionnement de la centrale en matière de relations du travail. Leur conception repose sur un syndicalisme de dialogue, de propositions et d'adaptation, ainsi que sur la défense des droits. Cependant la négociation d'entreprise déçoit actuellement leurs attentes. Une large satisfaction des militants à l'égard du soutien apporté par la CFDT n'exclut pas un faible investissement dans l'interprofessionnel faute de ressources syndicales suffisantes, ni des

interrogations sur l'image et le fonctionnement de la confédération.

L'engagement syndical comme associatif apparaît largement motivé par le souci de l'intérêt collectif. En ce qui concerne la syndicalisation, le choix de la CFDT, parfois de circonstance, renvoie aussi au projet social de l'organisation.

S'agissant du rapport à la politique, les militants partagent pour l'essentiel ses positions : ils prônent une division du travail entre syndicalisme et politique, mais si la collaboration entre partis et syndicats est acceptée, l'hésitation est grande sur ses formes. Ils demeurent très attachés à l'indépendance syndicale, mais expriment en même temps la difficulté à l'appliquer dans la pratique. Une grande diversité d'interprétation du principe de séparation entre syndical et politique se traduit aussi dans des conceptions divergentes en matière d'engagement politique.



### Usages sociaux d'Internet et épreuves scolaires. Les TIC dans les rythmes sociaux des élèves de CP et des lycéens de Terminale

*Laurence Le Douarin, Marie-Christine Le Floch, Hélène Delaunay-Téterel.*

Comment, dans un contexte marqué par la présence massive des écrans et le développement des usages du numérique, les élèves de CP et de Terminale abordent-ils les épreuves scolaires propres à leur position dans le cycle de vie ? Quels usages font-ils des écrans et notamment de l'ordinateur, par nature polyvalent au service des travaux scolaires, du pédagogique, de la sociabilité et du divertissement ?

Par-delà le poids des inégalités sociales, notre enquête cherche à montrer que des lignes de fracture s'opèrent chez ces

« jeunes », pris tantôt dans l'année du baccalauréat qu'il faut décrocher, tantôt dans les apprentissages de la lecture et de l'écriture soumis à des « verdicts scolaires » (rythme de progression, groupe de soutien, recours à un orthophoniste, etc.). En effet, il est possible de situer l'analyse des usages en étudiant les différentes manières d'articuler le temps de travail scolaire, le temps libre et le temps des loisirs. L'épreuve de l'année de Terminale oblige à trouver les rythmes nécessaires en vue d'articuler les différents pans de l'existence, tout en maintenant le cap sur l'obtention du diplôme. En amont, dans les familles dont l'un des enfants se trouve au cours préparatoire, l'année est singulière elle aussi et présente de multiples défis à surmonter.

L'analyse révèle plusieurs régimes temporels qui correspondent à une gestion personnelle et/ou familiale d'une économie de l'effort à fournir pour tenir et faire face. Il s'agit bien de réussir à lire et à écrire, de se lever le matin pour décrocher un diplôme dont l'utilité sociale est parfois remise en cause par les élèves, mais pas à n'importe quel prix. Dans ces différents contextes, les écrans, que leurs usages soient scolaires, divertissants, passifs ou interactifs, en mode séquentiel ou simultané, deviennent des outils au service de l'économie relationnelle et morale propre à chaque famille et à chaque régime temporel que les lycéens et les enfants cultivent, sous la contrainte, de façon négociée ou dissimulée.

L'enquête a été réalisée auprès de 24 lycéens de Terminale d'origine sociale variée et auprès de 20 parents d'enfants en classe de CP issus de milieux sociaux diversifiés, équipés d'au moins un ordinateur et d'une connexion à internet à domicile. Le protocole cumule questionnaire, entretien, recueil des traces laissées sur l'ordinateur (essentiellement l'*Historique* et les *Favoris* du navigateur Internet), carnet d'activités, quand il y a école ou non le lendemain.

#### POUR SE PROCURER CES TRAVAUX

CFDT - Nora Setti - 4 bd de la Villette 75955 Paris cedex 19 - Tel : 01 42 03 80 84 - nsetti@cfdt.fr

CFE-CGC - Kevin Gaillardet - 59/63 rue du Rocher 75008 Paris - Tel : 01 55 30 13 83 - kevin.gaillardet@cfecgc.fr

CFTC - Antony Ratier - 128 av. Jean Jaurès 93697 Pantin cedex - Tel : 01 73 30 49 00 - aratier@cftc.fr

CGT - Fabrice Pruvost - 263 rue de Paris 93516 Montreuil cedex - Tel : 01 48 18 80 00 (poste 9266) - f.pruvost@cgt.fr

CGT-FO - Sébastien Dupuch - 141 av. du Maine 75680 Paris cedex 14 - Tel : 01 40 52 84 47 - sdupuch@force-ouvriere.fr

UNSA-éducation - Jérôme Crozat - 87 bis, av. Georges Gosnat 94853 Ivry/Seine - Tel : 01 56 20 29 52 - jerome.crozat@unsa-education.org