

Bilan scientifique à moyen-terme et perspectives 2012

Le Conseil d'Administration a adopté le bilan du programme scientifique à moyen terme et ses perspectives pour 2012*. L'analyse des transformations du monde du travail et des relations sociales dans un contexte de crise longue, de mondialisation et d'intégration européenne demeure l'objet central des travaux de l'Ires. Ces mutations affectent de manière directe ou indirecte la plupart des champs couverts par l'Ires : l'emploi, les relations professionnelles, les revenus, le travail.

L'activité de l'Ires sur ses champs s'est montrée intense malgré un contexte marqué par des restrictions importantes. L'Ires a poursuivi un niveau d'activité contractuelle important.

S'est engagé fin 2011 un travail de consolidation des publications de l'Ires – Revue de l'Ires et Chronique internationale – gage de crédibilité des productions de l'institut et de son rôle dans la recherche dans les champs d'intérêt des organisations syndicales.

Il faut souligner que du point de vue de la méthode la spécificité de l'Ires est de croiser les dimensions économiques et sociales dans une logique comparative. La méthode comparative se bâtit à la fois sur des expertises nationales entretenues sur la durée au travers la Chronique internationale de l'Ires, et sur des travaux ciblés, thèmes spécifiques pour les numéros spéciaux de la Chronique ou par les nombreuses recherches comparatives menées. Cette spécificité n'exclut pas pour autant des approches centrées sur des niveaux de régulation nationaux, régionaux ou sectoriels : celui de la branche, du territoire, de l'entreprise ou de l'organisation quelle qu'elle soit.

Il s'agira en 2012 de prendre aussi le temps d'une nouvelle concertation avec les organisations syndicales pour élaborer une réflexion afin de préparer le prochain programme à moyen terme commençant en 2013.

Frédéric Lerais

* Bilan du programme scientifique à moyen-terme 2010-2011 et perspectives 2012
<http://www.ires-fr.org/publications/documents/travail>

L'obligation de revitalisation des territoires : quels territoires pour revitaliser le tissu économique local ?

Les conventions de revitalisation sont l'un des dispositifs de la politique de l'emploi dédiés à l'accompagnement des territoires affectés par les mutations économiques. Signée entre le préfet et l'entreprise qui procède à un licenciement collectif, la convention de revitalisation vise à réparer les dommages faits au territoire et doit contribuer à la création d'activité et au développement de l'emploi local.

L'étude* sur la revitalisation des territoires réalisée pour la DATAR et la DGEFP¹ par le groupement IRES-Amnyos-LATTS-Centre d'Economie de la Sorbonne², a combiné deux volets :

- une analyse statistique du contenu des conventions de revitalisation signées, en cours et échues en 2008-2009, en termes de moyens, d'axes d'intervention, de périmètre et de modes opératoires retenus pour la mise en œuvre. Cela a nécessité de constituer puis d'exploiter une base de données de 383 conventions de revitalisation, à partir des textes remontés dans le système d'information sur les mutations économiques (SIME) ;

- une analyse des mécanismes d'élaboration des conventions et des conditions de leur mise en œuvre, en portant une attention particulière aux dispositifs de mutualisation mis en place localement. Cette analyse a été réalisée à partir de vingt-deux études de cas départementales et d'entreprises.

Le rapport présente une analyse des pratiques d'assujettissement et de négociation des conventions. Il revient sur le fait générateur de l'obligation à travers une analyse juridique de la notion d'emploi supprimé, des effets de seuils d'effectifs introduits par la loi, du lien entre implantations multiples de l'entreprise et détermination des services compétents pour la notification et le suivi de l'obligation. Enfin, l'analyse de la conduite des actions de revitalisation aborde la place des différents types d'opérateurs, l'implication de l'entreprise, les processus de *détection* et de *construction* des projets créateurs d'emploi, les modalités de pilotage des conventions et les modes de coordination locaux qui les entourent. Présentons quelques points choisis relatifs à la responsabilité territoriale, à l'inscription de l'entreprise dans le dispositif et aux pratiques de mutualisation.

■ Responsabilité territoriale vs responsabilité de l'emploi

La question de la responsabilité de l'entreprise est au cœur du dispositif des conventions de revitalisation, qui ajoute à la responsabilité de l'emploi une forme de responsabilité territoriale : si le reclassement s'adresse aux *salariés licenciés*, la revitalisation vise à réparer les dommages faits au territoire. Ce dispositif marque en cela une évolution majeure dans l'appréhension des problématiques de gestion des restructurations. Il élargit le champ des obligations de l'entreprise et mise sur sa responsabilité vis à vis de son territoire d'implantation. Il introduit de fait une prise en compte explicite du territoire comme partie prenante des processus de restructuration. Il exige de l'Etat non pas l'application administrative d'une taxation, mais une obligation d'apprécier et de négocier les conditions de sa mise en œuvre, dans un cadre institutionnel qui suggère l'association des collectivités en charge du développement économique.

C'est donc une compétence de *développement économique* qui est requise, à laquelle est associée une *visée de création d'emplois*. La revitalisation est de fait traversée par

Le dispositif des conventions de revitalisation

Depuis la loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale, les entreprises ou les groupes de mille salariés et plus qui procèdent à un licenciement collectif pour motif économique affectant, par son ampleur, l'équilibre du ou des bassins d'emploi dans lesquels elles sont implantées, sont tenues de contribuer à la création d'activités et au développement des emplois sur le ou les bassins d'emploi affectés. Ces dispositions ne sont pas applicables aux entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire. La contribution exigée de l'entreprise est au minimum de deux SMIC mensuel par emploi supprimé lorsqu'une convention de revitalisation est conclue avec le préfet, portée à quatre SMIC en l'absence d'une telle convention. La convention définit le périmètre dans lequel seront conduites les actions de revitalisation et leur durée. Ces actions sont déterminées après consultation des collectivités territoriales intéressées, des organismes consulaires et des partenaires sociaux membres de la Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale. La DGEFP indique que depuis la création du dispositif, de 2005 à 2011, « 650 conventions ont été signées. 400 millions d'euros ont été collectés, "compensant" en partie la destruction de 114 000 emplois. Cet argent a permis de recréer 75 000 emplois³ ».

une tension entre ces deux logiques : logiques « emploi » et « développement économique ». Au sein même des services de l'Etat, les porteurs de la première (ex DD et DRTEFP des DIRECCTE⁴) et de la seconde (ex DRIRE⁵), quoique progressivement appelés à contribuer conjointement à l'élaboration et au suivi des conventions, n'ont pas toujours la même perception du dispositif. D'autres acteurs, les organisations syndicales notamment, peuvent craindre que la revitalisation opère au détriment du reclassement, ce qui semble peser sur la façon encore timide dont ils investissent le dispositif. Il est vrai que PSE⁶ et convention de revitalisation, bien disjoints et successifs dans la trame administrative, ne sont en pratique pas totalement étanches. Le droit lui-même contient des vases communicants entre PSE et revitalisation – qui n'opèrent pas nécessairement au détriment du PSE. L'entreprise peut chercher à en « jouer », en développant des stratégies d'anticipation et de valorisation au profit de l'optimisation du coût de sa restructuration (PSE et revitalisation). Le Code du travail prévoit ainsi que la convention de revitalisation *tient compte* des actions de même nature éventuellement mises en œuvre par anticipation dans le cadre d'un accord collectif relatif à la GPEC⁷ ou prévues dans le cadre du PSE (*C. trav., art. L. 1233-85*). En écho à ces dispositions, l'entreprise, qui provisionne le coût d'ensemble de sa restructuration, peut anticiper « la réaction de la norme » de droit, c'est-à-dire les qualifications des actes⁸ qu'elle va accomplir en matière de revitalisation, qu'ils interviennent en amont ou en aval de la signature de la convention. Les mesures préalablement engagées pourront alors être valorisées dans le cadre de la convention de revitalisation. Bien que la part de la revitalisation soit faible dans le budget global d'une restructuration, cette logique de « vases communicants » provoque des tensions avec les représentants de l'État, pour qui le financement des différentes obligations légales – PSE puis revitalisation – ne doit pas devenir une simple affaire de ventilation

entre les différents postes du budget dédié à l'opération de restructuration.

■ L'inscription de l'entreprise dans le dispositif

L'entreprise peut par ailleurs – ou simultanément – trouver un intérêt aux actions de revitalisation. Ce peut être le cas des actions visant le maintien et le développement des compétences des entreprises locales, lorsque celles-ci sont fournisseurs ou sous-traitants de l'entreprise assujettie. Cela se produit notamment quand la restructuration à l'origine de l'assujettissement vise elle-même une reconfiguration du réseau productif de l'entreprise assujettie. Celle-ci peut également mobiliser ses compétences industrielles pour aider les acteurs locaux à évaluer la viabilité d'un projet structurant pour le territoire – une plate-forme logistique, etc. L'entreprise, en contrepartie, pourra bénéficier des effets positifs du projet soutenu. Les compétences des entreprises assujetties peuvent également être mobilisées dans le cadre de comités *ad hoc*, de procédures de décision associant l'entreprise et les acteurs locaux, dédiés à la recherche d'un repreneur si l'entreprise quitte le territoire : l'entreprise peut là aussi aider à évaluer la qualité des projets candidats à la reprise. Dans tous ces cas, l'entreprise devient un partenaire de la revitalisation, et pas uniquement la débitrice d'une obligation. Il y faut toutefois des équipements spécifiques, à la charge des acteurs locaux. Cela nécessite également de travailler à des connexions entre l'intérêt de l'entreprise et des projets intéressant le territoire, ce qui revient, là encore, aux acteurs locaux.

Comment chaque convention de revitalisation peut-elle s'inscrire dans un ensemble qui fait sens et « stratégie », à l'échelle du territoire ?

■ Pratiques de mutualisation et fonctionnement « jurisprudentiel » des comités d'engagement

L'enquête a mis en évidence une montée en régime des pratiques de mutualisation. On désigne par mutualisation, compte tenu des pratiques observées, le procédé qui consiste à faire appel à un tiers qui centralise et/ou coordonne tout ou partie des opérations de revitalisation afférentes à plusieurs conventions. La mutualisation n'est donc pas réductible à la constitution d'un *fonds*, regroupant les apports financiers de plusieurs conventions. Elle procède de la volonté de regrouper des *actions de revitalisation*, de les conjuguer pour atteindre un ou des objectifs communs en disposant de moyens plus importants pour les réaliser. Il en va ainsi d'une convention-cadre qui, établie à l'échelle d'un territoire donné, détermine des axes dans lesquels des conventions ultérieures pourront s'inscrire. Un territoire peut également identifier une structure de mutualisation (CCI⁹, etc.) qui mettra en place un certain type d'actions, dans plusieurs conventions (aide à l'implantation d'entreprises, etc.). Un cabinet privé, une agence de développement peuvent faire office de structure de mutualisation. Des structures *ad hoc* peuvent enfin être créées pour gérer les fonds de la revitalisation (association, etc.). Le rapport détaille les différents mécanismes mis en place, les structures et acteurs qu'ils associent.

Outre les effets de convergence et d'utilisation optimale des fonds de la revitalisation, ces modalités de mutualisation permettent aussi, dans bien des cas, un fonctionnement des instan-

ces de suivi des conventions au plein de leur potentialité. Des modes d'instruction des dossiers plus ouverts et plus transparents s'y développent fréquemment. Dans les comités d'engagement, qui évaluent les projets candidats au financement et décident de l'attribution des fonds, des fonctionnements qualifiés de « jurisprudentiels » se mettent en place. Ces « jurisprudences » locales précisent, font évoluer et converger les critères de sélection des projets. Ce fonctionnement est d'autant plus nécessaire que les textes donnent une grande latitude aux acteurs : c'est bien souvent dans le comité d'engagement que se gère, en pratique, l'équilibre et la tension entre objectif de création d'emplois, projet de développement économique et prise de risque afférente. Enfin, cette fonction de « production jurisprudentielle », d'élaboration d'une forme de « casuistique » locale, peut également être prise en charge par la DIRECCTE, via la production d'une sorte de « vade-mecum » : il s'agit alors d'équiper le travail des Unités territoriales d'élaboration des conventions, d'instruction des projets et de suivi du dispositif.

Si l'on définit le territoire non pas comme simple périmètre, mais comme le produit d'un réseau d'acteurs locaux, au bénéfice d'un projet, on pourrait alors dire que *c'est le territoire qui revitalise* le tissu économique local, plutôt qu'il ne *serait revitalisé* (... comme le suggère l'expression de *revitalisation des territoires*). Or c'est bien là, notamment, que se joue la portée stratégique du dispositif : dans cette capacité qu'acquière, ou pas, l'ensemble des acteurs locaux à constituer un territoire, au bénéfice de l'emploi et du développement économique local.

Solveig Grimault

* IRES, Amnyos, CES, ENPC, « L'obligation de revitalisation des bassins d'emplois de la loi du 18 janvier 2005 », Rapport à la DATAR et la DGEFP, Juillet 2011, 258 p.

<http://www.ires-fr.org/images/files/Rapports/revitalisation.pdf>

¹ Délégation interministérielle à l'Aménagement du Territoire et à l'Attractivité Régionale, Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle.

² L'équipe est composée de : Solveig Grimault (IRES, coordinatrice de l'étude), Gilles Crague (L'ATTS-Ecole des Ponts Paristech), Jean-Yves Kerbourc'h (Université de Nantes, expert auprès du groupe Amnyos), Olivier Mériaux (directeur de la stratégie et du développement d'AMNYOS Consultants, chercheur à Sciences-Po UMR Pacte, IEP Grenoble et associé au Cevipof), Nadine Thèvenot (Université de Paris 1 Panthéon-Sorbonne, Centre d'Economie de la Sorbonne), Nathalie Berta (Université de Reims, chercheur associé au CES), Félix Garcia (consultant, groupe Amnyos), Julie Valentin (Université de Paris 1 Panthéon-Sorbonne, CES), Camille Signoretto (CES), Lucie Renou (ENPC), Martin Hervouet (ENPC) ; ont également contribué aux travaux : Géraldine Joudon (Amnyos), Aurélie Delemar (L'ATTS), Amélie Arles et Georges Durand (chargés d'étude).

³ Jean-François Robinet, Actes du Colloque Mutécos, « Croissance par l'innovation : quelles alliances stratégiques ? », Grenoble, 8 & 9 novembre 2011, p.31.

⁴ Respectivement : Direction Départementale/ Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle ; Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi.

⁵ Direction Régionale de l'Industrie, de la Recherche et de l'Environnement.

⁶ Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

⁷ Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences.

⁸ Laurent Ducloux, « Le droit de la bonne pratique », *Cahiers philosophiques*, n°116, décembre 2008, p.54.

⁹ Chambre de Commerce et d'Industrie.

IRES

Biblio

Chronique Internationale de l'IRES n° 135 – mars 2012

Espagne. Une réforme de plus pour flexibiliser le marché du travail espagnol.

Catherine Vincent

Corée du Sud. Des luttes syndicales pour la démocratie.

Jean-Marie Pernot

Chine. Les « ONG » de défense des droits des travailleurs migrants : l'émergence d'organisations proto-syndicales.

Chloé Froissart

Canada. Le défi de l'alliance entre syndicats et associations dans la mobilisation autour de la régulation des agences d'intérim au Québec.

Louise Boivin

Argentine. Des coopératives pour l'emploi des exclus. Entre insertion professionnelle et clientélisme politique.

Arnaud Trenta

La Revue de l'IRES n° 70 – 2011/3

Les transformations du mode de gouvernement de l'assurance maladie : une comparaison

France/Allemagne.

Patrick Hassenteufel

Pénibilité du travail : la loi de 2010 et ses usages par les acteurs sociaux.

Annie Jolivet

La lutte contre l'exclusion bancaire des particuliers. Une perspective franco-américaine.

Sophie Tasque

La négociation salariale au prisme des politiques de rémunération en France.

Nicolas Castel, Noélie Delahaie, Héloïse Petit

■ Publications extérieures des chercheurs

Concialdi P., apRoberts L., 2011, « Toward the Ideal Pension System for France » in *Imagine the Ideal Pension System : International perspectives*, sous la Direction de Muir D.M. et Turner J.A.

Delahaie N., Castel N., Petit H., 2011, « Quels modes de négociation face à des politiques salariales renouvelées ? », *Rapport de recherche du CEE*, n° 68, Centre d'Etudes de l'Emploi, (115 p.).

Lerais F., Martin P., Heyer E., Timbeau X., Weil P., 2011, « Les perspectives économiques en débat ». Débat sur les perspectives économiques à court terme du 12 octobre 2011, *Revue de l'OFCE*.

Math A., Fagnani J., 2011, « The Predicament of Childcare Policy in France : What Is at Stake ? » in *Journal of Contemporary European Studies*.

Concialdi P., 2012, « Employment at All Costs ? Limits and Shortfalls of French Employment Policies » in *Social Exclusion. Perspectives from France and Japan*, sous la Direction de Humbert M. et Sato Y.

Delahaie N., Castel N., Petit H., 2012, « Des rémunérations plus complexes : un défi pour les négociations salariales », *Connaissance de l'emploi*, n° 88, Centre d'Etudes de l'Emploi.

Join-Lambert O., 2012, « Administrations du travail », in Bévort A., Jo- bert A., Lallement M., (dir.), *Dictionnaire du travail*, Paris, PUF.

Join-Lambert O., Cartier M., 2012, « Promotions et migrations administratives : histoire, ethnographie, approches croisées », *Travail et emploi*, n° 127.

Rehfeldt U., da Costa I., 2012, « Transnational Unionism: Actors, Structures and Strategies » in Garibaldi F., Baglioni M., Casey C. et Telljo- hann V. (eds.), *Workers, Citizens, Governance. Socio-Cultural Innovation at Work*, Frankfurt am Main: Peter Lang, pp. 123-137.

Vincent C., 2012, « Elections dans la fonction publique d'état : enjeux et conséquences ». *Les cahiers de la fonction publique*. Le dialogue social dans la fonction publique.

■ Communications des chercheurs

Confédération des syndicats nationaux. Université syndicale d'hiver « Enjeux et défis du renouveau syndical ». Interventions d'Adelheid Hege (avec Christian Dufour): « Les négociations collectives dans six pays européens : des systèmes renforcés, des acteurs affaiblis ? » ; « Crises syndicales en Europe: la légitimité en cause ». (Jouvence (Québec, Canada), 10-13 janvier 2012)

LASAIRE. 10e Biennale « La crise de l'Union européenne et de l'Euro : Comment renforcer le rôle des acteurs sociaux pour sortir de la crise ? ». Présentation par Udo Rehfeldt du thème « L'europanisation de la démocratie sociale : le cas de la négociation transnationale dans les entreprises ». (Paris, 19-20 janvier 2012)

Conseil d'orientation de l'emploi. Séance consacrée à une « Approche comparative des politiques de l'emploi menées pendant la crise ». Audition d'Adelheid Hege sur les politiques d'emploi en Allemagne. (Paris, 24 janvier 2012).

ISST de l'Ouest, Université Rennes 2. Formation syndicalistes CFDT. Intervention d'Antoine Math « Protection sociale : principaux enjeux des réformes à venir ». (Angers, 27 janvier 2012)

DREES. Séminaire sur la protection sociale dans une perspective franco-allemande Intervention de Frédéric Lerais « minima sociaux et emploi dans le bilan de la réforme Hartz IV ». (Paris, 27 janvier 2012)

CESE. Audition de Frédéric Lerais sur « les jeunes dans la crise » (Paris, 8 février 2012)

Université Paris 3. Conférence-débat « La jeunesse européenne : une génération perdue pour l'emploi ? », organisée par Les Jeunes Euro-

péens, Franchement Europe, Nouvelle Europe et Confrontations Europe. Intervention de Frédéric Lerais « Les jeunes dans la crise ». (Paris, 8 février 2012)

Universités syndicales de SECAFI. « Quelle cohérence entre pratiques de négociation et politiques de rémunération en France ? ». Présentation par Noélie Delahaie d'un rapport de recherche co-écrit avec Héroïse Petit (CEE et CES) et Nicolas Castel (CEE). (Paris, 9 février 2012)

CFDT Interco Ile et Vilaine. Congrès. Intervention de Jean-Marie Pernot et débat avec les participants sur « les tendances actuelles du syndicalisme ». (Rennes, 16 février 2012)

FSU PACA. Séminaire de réflexion sur le syndicalisme. Communication de Jean-Marie Pernot sur « les enjeux du syndicalisme ». (Aix-en-Provence, 17 février)

IRES-Italie et Solidarnosc. 2ème séminaire européen du projet EURATCA « Les accords transnationaux d'entreprise : quel cadre juridique ? ». Présidence par Udo Rehfeldt de la table ronde syndicale « Les accords transnationaux d'entreprise un tremplin vers l'internationalisation des relations professionnelles ». (Dantzig (Pologne), 1er mars 2012)

IDHE (ENS Cachan). Séminaire de recherche. Intervention de Catherine Sauviat avec Lowell Turner (Cornell University) « Syndicalisme et mouvement social aux Etats-Unis ». (Paris, 6 mars 2012)

Territoire dialogue social. Sixième grand colloque sur « Quelles solidarités développer au sein des territoires » :

- Communication de Jean-Marie Pernot sur « le syndicalisme et la dimension territoriale » ;

- Communication de Solveig Grimault « Les conventions de revitalisation. Conclusions de l'étude réalisée en 2011 pour la DGEFP et la DATAR ». (Paris, 15 mars 2012)

Université Paris-Dauphine. Séminaire organisé par le CEE, l'IDHE, l'IRISSO, le LISE et le PRINTEMPS « trajectoires professionnelles et dispositifs publics en action ». « Le rôle des acteurs professionnels. Communication d'Annie Jolivet et Catherine Vincent « La gestion négociée des trajectoires des seniors ». (Paris, 16 mars 2012)

Unité de Recherches Migrations et Société. Université Saint-Jean d'Angely de Nice. Journée d'étude « Immigration, travail, droits civils et sociaux ». Intervention d'Antoine Math « Immigration et protection sociale ». (Nice, 16 mars 2012)

Force ouvrière. Session de formation secrétaire d'UD. Communication de Jean-Marie Pernot sur « la CGT et la CFDT aujourd'hui ». (Paris, 19 mars 2012)

CGT. Frédéric Lerais, Grand témoin au stage « Prospectives et territoires ». (Courcelles, 21 mars 2012)

LASAIRE et Comité économique et social européen. Séminaire de la 10e Biennale « La crise de l'UE et de l'Euro ». Introduction par Udo Rehfeldt au débat sur « les négociations transnationales, les nouvelles territorialités et les restructurations ». (Bruxelles, 22 mars 2012)

Ligue des Droits de l'Homme (Belgique) et Bruxelles Laïque. Colloque « Liberté de circulation : de l'exigence à la réalité. Impact sur le marché du travail et la sécurité sociale ». Communication d'Antoine Math « Protection sociale, égalité des droits et liberté de circulation ». (Bruxelles, 23 mars 2012)

RT 18, Réseau thématique n° 18 de l'Association française de sociologie. Journée d'étude consacrée aux congrès confédéraux des centrales syndicales françaises. Communication de Jean-Marie Pernot avec Sophie Bérout « Usages différenciés de la forme congrès : un regard comparé sur la CGT, la CFDT, FO et Solidaires ». (Paris, 26 mars 2012).

IRES. Séminaire de restitution aux organisations syndicales du rapport établi à la demande de la DARES « Les organisations patronales, continuités et mutations des formes de représentation du patronat ». Présentation générale de l'étude par Jean-Marie Pernot et Catherine Vincent ; communication s de Thomas Amossé, Carole Tuchsirer (C.E.E.), et Josette Lefevre (CNRS). (Noisy le Grand, le 29 mars 2012)

L'IRES soutient l'effort de recherche propre à chaque organisation syndicale en finançant des programmes établis par chacune d'elles. Les résultats de ces travaux, menés sous leur responsabilité, sont mis à la disposition de l'ensemble du mouvement syndical. Dans cette rubrique sont présentés des travaux remis à l'IRES dans le cadre de ces conventions de recherche au cours des derniers mois.



La structuration des relations professionnelles dans les services à la personne : dynamiques et enjeux

*Nicolas Farvaque,
Marion Lefebvre*

Le rapport interroge les dynamiques de structuration des relations professionnelles dans les services à la personne (SAP) en France.

Une première partie pose le cadre des enjeux, débats et négociations sur les relations professionnelles dans les services à la personne au moyen d'un retour historique sur la construction des acteurs collectifs, des champs professionnels et des conventions collectives applicables dans ce champ d'activité. Un équilibre s'est installé entre plusieurs branches bien constituées, comme la branche de l'aide à domicile et la branche des salariés de particuliers employeurs. Chaque branche revendique son « territoire légitime » d'action et de représentation.

Une deuxième partie permet d'analyser l'évolution des relations professionnelles, suite aux évolutions des régulations et politiques publiques (mise en œuvre du plan « Borloo » de développement des SAP, évolution des politiques sociales destinées à l'aide à domicile aux personnes âgées et handicapées). Quel est l'impact sur les relations professionnelles de cette volonté d'unification ou de structuration par la puissance publique d'un nouveau « secteur » ? Comment évoluent les relations professionnelles et le dialogue social dans les SAP, dans ce contexte mouvant qui vient remettre en question une organisation

historiquement construite et les équilibres existants ?

Plusieurs critères structurants des professionnalités ont été réaffirmés. Le critère du domicile, permettant de définir des territoires d'intervention, n'est pas suffisant (il aurait pu déboucher sur une convention unique à tous les modes d'intervention). Le critère du statut juridique a primé dans la construction des frontières au sein du champ des SAP puisque, dans la configuration actuelle, on retrouve trois branches professionnelles qui correspondent aux trois types d'employeurs (associatif non lucratif, privé lucratif, particuliers employeurs) délivrant des services à domicile. Malgré le regroupement d'activités différentes sous le terme de « services à la personne », voulu par le Plan Borloo en 2005, les relations professionnelles ne tendent pas à un regroupement en une seule branche ; au contraire les territoires se redéfinissent.

Le rapport se base sur une série d'entretiens auprès de l'ensemble des négociateurs signataires des différentes conventions collectives concernées, au sein des fédérations syndicales et des organisations patronales. Nous avons retenu une période qui court jusqu'à la fin de l'année 2010.



Pourquoi les conséquences économiques de la crise financière pèseront longtemps sur la croissance ?

Angel Asensio

Trois ans après la crise de la finance internationale, les places

boursières ont sensiblement récupéré, les banques font à nouveau des profits et l'activité économique reprend des couleurs... La rédaction de cette étude a été ordonnée en juillet 2011, avant la nouvelle dégradation du contexte économique et financier international. Mais au-delà de l'optimisme qu'affichent les conjoncturistes, de nombreux signes indiquent que les choses sont loin d'être rentrées dans l'ordre.

Alors que la pensée dominante ne peut comprendre la crise qu'en l'attribuant à des erreurs de politique économique, au laxisme des autorités de régulation ou à des « distortions de concurrence », l'approche postkeynésienne qui inspire la présente étude rejette la dénaturation de la pensée de Keynes à laquelle s'est livré le courant de pensée dominant depuis la parution en 1936 de La Théorie Générale. Elle récuse en particulier l'autorégulation des marchés concurrentiels, et voit dans l'intervention des pouvoirs et institutions publics l'un des rouages du bon fonctionnement du système ; de sorte qu'en l'absence de stabilisateurs tels que les lois, l'action des syndicats ou l'intervention des pouvoirs publics, le système économique pourrait se révéler violemment instable.

L'instabilité potentielle des marchés provient de l'absence de fondements objectifs à la quantification des risques, c'est-à-dire, de la nature fondamentalement incertaine du futur. La crise s'explique alors comme une défaillance due à l'imprévisibilité du système ; elle ne requiert pas d'hypothèses plus ou moins réalistes concernant l'incompétence, la malveillance ou le laxisme des pouvoirs publics (sans pour autant les écarter).

L'étude appréhende sur ces bases les obstacles que les systèmes éco-

nomiques impactés par les désordres financiers auront à franchir pour éviter que la reprise ne s'enlise dans les difficultés qui se profilent. Certaines de ces difficultés sont liées aux effets délétères de la perte de confiance des agents économiques, d'autres sont liées à la dégradation des finances publiques et à l'injection massive de liquidités par les banques centrales. Les réponses qui commencent à être apportées (restrictions monétaires, budgétaires et fiscales) sont des « solutions » conçues par le courant de pensée dominant pour un système aux propriétés supposées d'autorégulation. Ces réponses aussi auront une incidence négative, ce qui laisse entrevoir une longue période de croissance faible et fragile, si tant est qu'une nouvelle déflagration puisse être évitée.



Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail : Une place à part dans le système de relations professionnelles ?

Pascal Thobois-Lise

L'objet de cette étude est de faire l'analyse du CHSCT en tentant de mieux cerner sa place dans le système de relations professionnelles. Ceci suppose de s'interroger sur son rôle, son fonctionnement, les relations entre les acteurs et les processus d'engagement des représentants

des salariés dans ce mandat. Les principaux résultats font ressortir que dans les 4 CHSCT que nous avons étudiés, il existe des logiques convergentes qui ont tendance à les distinguer des autres IRP. Et ces logiques entraînent un processus à la fois :

- D'autonomisation dans l'action syndicale, au sens où ce sont avant tout les spécificités du CHSCT qui sont mises en avant et où l'activité de l'instance est peu située dans une politique syndicale d'ensemble.

- Et d'intégration, par les Directions, dans le management de la politique santé et sécurité au travail de l'entreprise. Tout se passe comme si le CHSCT était assimilé à un des outils permettant un meilleur management de ces sujets (remontée d'informations du terrain, prise de pouls des salariés, respect des prescriptions, réflexion commune avec des représentants compétents et avec des experts, élaboration de propositions, etc.), comme si l'employeur l'incorporait en tant que service concourant à l'organisation de la production dans l'entreprise.

Par ailleurs, face à la montée en puissance supposée des CHSCT, leurs représentants se demandent s'ils sont suffisamment armés en matière de gestion de la charge de travail, de compétences personnelles, de connaissance des sujets et de formation. Dans cette perspective des choix stratégiques se présentent. S'agit-il de faire des représentants aux CHSCT des professionnels dans leur domaine ou faut-il plutôt outiller les CHSCT en leur offrant le recours possible à des compétences externes ? Ou bien

encore, les représentants aux CHSCT doivent-ils être des généralistes impulsés par des orientations « politiques » ou s'instaurer en spécialistes, techniciens de la santé au travail ? Est-ce aux membres du CHSCT de traiter directement les dossiers ou doivent-ils être un simple « aiguillon » de l'employeur dans l'intérêt des salariés ?

Le choix d'une démarche qualitative par entretiens semi-directifs se justifie pour bien saisir les dimensions systémiques du fonctionnement d'une IRP et pour fonder l'approche sur les logiques des différents acteurs concernés, saisies à travers leurs opinions, leurs représentations et leur vécu. Il s'agissait aussi de construire une population d'enquête qui représente une variété suffisante de types d'entreprises pour que la comparaison entre elles ait un intérêt. Le choix a été fait de croiser deux variables : la taille de l'établissement (très grand et/ou faisant partie d'un grand groupe // plus petit et/ou faisant partie d'une entreprise de taille moyenne) et son secteur (industrie/services). Ce sont donc 4 terrains d'enquête différents qui ont été retenus sur la base de ces critères.

Au total, 45 entretiens ont été menés sur l'ensemble de ces 4 terrains. Par ailleurs, pour compléter le recueil de données et travailler certaines hypothèses, deux groupes de travail ont été constitués avec des représentants au CHSCT d'entreprises variées. Ainsi, ajoutés aux 4 terrains d'enquête principaux, ce sont 11 autres CHSCT qui ont contribué à nourrir les analyses.

Pour se procurer ces travaux

CFDT - Nora Setti - 4 bd de la Villette 75955 Paris cedex 19 - Tel : 01 42 03 81 17 - 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 - Anthony Ratier - 13 rue des Ecluses St Martin 75483 Paris cedex 10 - Tel : 01 44 52 49 05 - 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