



Programme d'activité

**Projets d'études de l'Agence d'objectifs
2020 –2021**



- Document adopté à l'Assemblée générale du 17 mars 2021

SOMMAIRE

CFDT	7
Projet 2021-1 : Quelle prise en charge des problématiques de santé au travail en entreprise dans le contexte de la mise en place des CSE ?	7
Projet 2021-2 : Pratiques de développement syndical : quelles pratiques de proximité ?	7
Projet 2021-3 : Quelles politiques salariales en faveur de l'égalité femmes - hommes ?	8
CFE-CGC	11
Projet 2021-1 : Les clauses sociales dans les accords de libre-échange et d'investissement	11
Projet 2021-2 : La politique industrielle française à l'heure de la crise économique : bilan, enjeux et perspectives.....	11
Projet 2021-3-A : La prise en compte de la santé : les effets de la réforme des institutions représentatives du personnel (Avenant à l'étude 2018-1).....	12
CFTC	13
Projet 2021-1 : Replacer le salarié au cœur du dialogue social dans l'entreprise par la rénovation du droit d'expression collective.....	13
Projet 2021-2 : L'usage du droit d'alerte et de retrait pour danger grave et imminent	14
CGT	15
Projet 2021-1 : Investir dans le secteur du soin et du lien aux autres : un enjeu d'égalité entre les femmes et les hommes	15
Projet 2021-2 : Gestion financière et gouvernance de l'hôpital	16
Projet 2021-3 : Evolution de sites industriels et transition écologique : quelle prise en compte des enjeux environnementaux et sociaux ?	16
Projet 2021-4-A : Le comportement des entreprises en matière d'emploi durant la Crise du Covid (Avenant à l'étude 2014-1)	17
CGT - FO	19
Projet 2021-1 : Bilan des ruptures conventionnelles du contrat de travail et effets sur l'action syndicale	19
Projet 2021-2 : L'inspection du travail, une administration atypique qui dérange.....	20
Projet 2021-3 : Paroles de salariés de « la deuxième ligne » : enjeux de connaissance et de reconnaissance.....	22
Projet 2021-4-A : Le désir de reconnaissance et les nouvelles compétences des cadres managers à l'ère (post-)Covid (fusion des AO 2015-2 & 2016-3).....	23
Projet 2021-5-A : Le paritarisme et Force Ouvrière : analyse d'un engagement au service de la protection sociale collective (fusion AO 2009-4 & 2015-5-A ex 2008-5).....	25
UNSA-EDUCATION	27
Projet 2021-1 : La transformation de la gouvernance des organisations et de la relation au public suite à la dématérialisation des procédures administratives	27
Projet 2021-2 : Quel syndicalisme utile pour les salarié.e.s isolé.e.s et des TPE ?	28
Projet 2021-3-A : L'impact du bâti scolaire sur l'égalité fille-garçon : le cas des lycées (avenant à l'étude 2019-1).....	29

Introduction

L'Ires soutient l'effort de la recherche propre à chaque organisation syndicale en finançant des programmes établis par chacune d'elle et adoptés à l'Assemblée générale. Les résultats de ces travaux, regroupés sous l'appellation « Agence d'objectifs », menés sous leur responsabilité, sont mis à disposition de l'ensemble du mouvement syndical et du public notamment sur le site de l'Ires¹.

Ce rapport présente les projets de l'Agence d'objectifs pour 2021 classés selon les quatre axes de recherche de l'Ires :

Relations professionnelles



- . Quelle prise en charge des problématiques de santé au travail en entreprise dans le contexte de la mise en place des CSE ? (CFDT)
- . Développement syndical : quelles pratiques de proximité ? (CFDT)
- . Prise en compte de la santé : les effets de la réforme des IRP (CFE-CGC)
- . Quel syndicalisme utile pour les salarié.e.s isolé.e.s et des TPE ? (UNSA-Education)
- . Les ruptures conventionnelles de contrat de travail et leurs effets sur le travail syndical (CGT-FO)
- . Rénovation du droit d'expression collective (CFTC)
- . L'usage du droit d'alerte (CFTC)

Travail et sécurisation des parcours professionnels



- . Avenir de l'inspection du travail (évolution des missions, des moyens et des cadres d'intervention) suite aux réformes successives menées depuis 2006 (CGT-FO)
- . Le désir de reconnaissance et les nouvelles compétences des cadres managers à l'ère (post-)Covid (CGT-FO)
- . Paroles des salariés de la deuxième ligne (CGT-FO)

¹ Les rapports remis à l'Institut sont enregistrés dans le fonds du Centre de documentation de l'Institut et sont disponibles auprès des organisations syndicales.

Revenus



- . Quelles politiques salariales en faveur de l'égalité femmes - hommes ? (CFDT)
- . Investir dans le secteur du soin et du lien aux autres : un enjeu d'égalité entre les femmes et les hommes (CGT)
- . Gestion financière et gouvernance de l'hôpital (CGT)
- . Le paritarisme et FO (CGT-FO)

Emploi et système productif



- . Les clauses sociales dans les accords de libre-échange (CFE-CGC)
- . La politique industrielle française à l'heure de la crise économique : bilan, enjeux et perspectives (CFE-CGC)
- . La transformation de la gouvernance des organisations et de la relation au public suite à la dématérialisation des procédures administratives (UNSA-Education)
- . Evolution de sites industriels et transition écologique : quelle prise en compte des enjeux environnementaux et sociaux ? (CGT)
- . Le comportement des entreprises en matière d'emploi durant la Crise du Covid (CGT)
- . Impact du bâti scolaire sur l'égalité filles-garçons (UNSA-Education)



Projet 2021-1 : Quelle prise en charge des problématiques de santé au travail en entreprise dans le contexte de la mise en place des CSE ?

Le nouveau comité social et économique (CSE) a hérité des missions qui étaient dévolues au CHSCT. Une étude viserait à éclairer les modalités de traitement des questions de santé au travail suite à la mise en place des CSE. Dans les entreprises et établissements distincts d'au moins 300 salariés et dans les établissements présentant certains risques particuliers (quel que soit leur effectif), une commission de santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) doit être instaurée au sein du comité social et économique (CSE). Dans le respect des dispositions d'ordre public, le cadre de mise en place d'une CSSCT, le nombre de ses membres, les modalités de leur désignation, ses missions et ses modalités de fonctionnement sont définis par un accord collectif d'entreprise, ou à défaut d'accord, par le règlement intérieur du CSE.

Dans toutes les entreprises, l'employeur et les partenaires sociaux peuvent décider d'instituer une CSSCT. L'inspection du travail peut aussi exiger sa mise en place. Cette commission au sein du CSE ne pourra pas directement recourir à un expert, les attributions consultatives et d'expertise relevant exclusivement de la compétence du CSE. En revanche, elle dispose, par l'intermédiaire des membres de la délégation du personnel qui la composent, du droit d'alerte. Il s'agirait alors d'évaluer la portée d'une telle réorganisation sur l'action collective en matière de santé au travail.

Mots clés : Santé au travail, CSE, Relations professionnelles

Projet 2021-2 : Pratiques de développement syndical : quelles pratiques de proximité ?

L'étude du syndicalisme est longtemps restée un objet d'étude marginal de la science politique et de la sociologie du travail, largement réduite à l'analyse des causes de la « crise du syndicalisme ». Depuis une dizaine d'années, ce champ d'étude connaît un certain regain. Une littérature récente s'est interrogée sur les stratégies de développement de la syndicalisation, en particulier dans les métiers à dominance d'emplois précaires en repérant des opportunités et des freins à surmonter (fragmentation du salariat, faibles identités professionnelles liées au précarité et situations d'isolement). Des organisations syndicales comme la CFDT ont déployé des modalités d'action spécifiques afin de développer une proximité avec les salariés. Ces actions variées ont visé à susciter la rencontre entre des travailleurs et l'organisation syndicale, à aller au-devant de travailleurs précaires, saisonniers ou isolés, en particulier parmi les salariés de l'artisanat et travaillant dans des TPE/PME. Ceci dans le but de permettre à ces travailleurs de s'organiser par le développement du mandatement

syndical et de développer la syndicalisation dans des secteurs professionnels connaissant un fort développement (ex : assistantes maternelles, plateformes téléphoniques, ...) ou pour éviter des « déserts syndicaux », en s'appuyant sur les outils numériques, la dynamique des réseaux sociaux et en recherchant aussi les voies d'amélioration des pratiques d'accueil facilitant l'adhésion, etc...

Une étude sur les pratiques syndicales de développement à la CFDT viserait à décrire et analyser une pluralité de pratiques syndicales d'écoute et d'analyse des attentes des travailleurs dans l'objectif de mesurer les effets différenciés des modes variés de construction de réponses « sur mesure » aux attentes et problématiques identifiées. Ces modes variés sont par exemple : des tournées des services, entretiens individuels, réunions formelles ou informelles, enquêtes qualitatives et/ou quantitatives comme « Parlons travail », webinaires, Observatoire du travail, accueil téléphonique « Réponse à la carte » ...²

Au-delà de difficultés à maintenir de la proximité face à une fragmentation des collectifs de travail, l'avènement du digital tend aussi à faire évoluer les outils et formes de la pratique syndicale avec des incidences sur les relations professionnelles au sein des collectifs de travail et sur les attentes des salariés à l'égard de la représentation collective.

Cette étude pourrait contribuer à mettre en lumière des pratiques syndicales participatives priorisant l'écoute des travailleurs, en testant l'hypothèse selon laquelle les bons résultats d'un collectif syndical ne traduisent pas simplement une répartition plus homogène des implantations syndicales, comme le souligne une littérature récente, mais reflètent aussi les résultats des pratiques syndicales toujours à re-questionner pour surmonter les difficultés de la syndicalisation alors que se poursuit la métamorphose de la question sociale soulignée par Robert Castel.

Mots clés : Syndicalisme, Relations professionnelles

Projet 2021-3 : Quelles politiques salariales en faveur de l'égalité femmes - hommes ?

Une étude pourrait évaluer les politiques salariales en faveur de l'égalité professionnelle, dans le contexte de l'évolution récente du cadre normatif avec la loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel qui soumet les entreprises à une obligation de transparence et de résultat en matière d'égalité salariales entre les femmes et les hommes. En effet, depuis mars 2019, les entreprises doivent calculer et publier un Index d'égalité composé de 5 indicateurs selon la taille des entreprises³, dans l'objectif d'une meilleure application du principe « à travail égal, salaire égal ». Les entreprises dont

² Lors d'évaluations des anciens dispositifs d'enquêtes Travail en Question, des retombées positives des démarches de recueil de la parole des salariés avaient été observées dans les résultats aux élections professionnelles et sur la syndicalisation. Ces bons résultats étaient apparus particulièrement marqués, lors des interactions privilégiant l'oralité et l'échange qualitatif, marqueur d'une disponibilité et d'une écoute appréciée. D'autres enquêtes auprès des mandats 35 heures avaient tiré des conclusions similaires.

³ L'obligation de publier l'Index a été échelonnée. Elle concerne les entreprises de plus de 1 000 salariés depuis le 1^{er} mars 2019. Elle sera étendue aux entreprises de plus de 250 salariés le 1^{er} septembre 2019 avant d'être élargie à toutes les entreprises d'au moins 50 salariés le 1^{er} mars 2020.

l'Index est en dessous du score de 75 points auront trois ans pour mettre en place des mesures correctives.

Une étude pourrait chercher à évaluer la façon dont l'Index d'égalité a été mis en place dans des entreprises de différentes tailles pour évaluer la façon dont le dispositif légal est appliqué, tout en s'intéressant à l'articulation entre ce dispositif et d'autres mesures existantes en faveur de l'égalité, que celles-ci soient négociées ou qu'elles relèvent d'actions de RSE faisant l'objet d'un reporting dans la déclaration de performance financière qui est insérée dans le rapport de gestion de l'entreprise.

L'observation portera sur la façon dont les CSE ont pu être informés et consultés sur les mesures d'égalité salariale et en particulier sur l'index (avec ou non transmission des éléments utiles à l'analyse des écarts salariaux). Elle questionnera aussi l'éventuelle place faite à l'Index au sein du dialogue social sur l'égalité, en éclairant le déroulement, le contenu et la portée de la négociation d'accords intégrant le nouvel Index. Sa mise en place a-t-elle des effets notables sur les écarts salariaux et les carrières des femmes en France et/ou à l'international ?

Mots clés : Egalité F/H, Salaires, Relations professionnelles

Projet 2021-1 : Les clauses sociales dans les accords de libre-échange et d'investissement

Laurence Dubin (Paris I)

On peut observer dans les accords internationaux économiques (accords de libre-échange et accords relatifs aux investissements étrangers) une tendance visant à se saisir de la protection des droits humains et de l'environnement par le biais de clauses spécifiques entrant dans le cadre de la Responsabilité sociétale des entreprises (RSE).

Une analyse comparative de ces différents chapitres et clauses relatives au regard de leur destinataires (Etats ou opérateurs économiques), de leur portée incitative ou obligatoire ainsi que de leurs mécanismes de suivi permettra d'observer si cette tendance permet véritablement d'imposer une dimension sociale et environnementale à la libéralisation des échanges et des investissements étrangers ou s'avère, au contraire, purement décorative.

Cette étude portera sur les accords de libre-échange et d'investissements adoptés ou négociés tant par l'Union européenne (accords dits de nouvelle génération) que par des Etats extra européens (accords dits « progressistes » adoptés par le Canada ou accords négociés et adoptés par les Etats-Unis).

Ce projet de recherche s'inscrira en complément de l'étude de cette année sur les enjeux des accords de libre-échange.

Mots clés : RSE ; Accords de libre échange

Projet 2021-2 : La politique industrielle française à l'heure de la crise économique : bilan, enjeux et perspectives.

Equipe à déterminer

La crise économique provoquée par le coronavirus montre aux Etats qu'il est essentiel de maintenir certaines activités industrielles localement afin de préserver l'emploi et notre indépendance économique. Ce sujet propose donc une réflexion globale sur la politique industrielle française.

Dans un premier temps, l'étude s'efforcera d'analyser les modèles d'affaires qui ont prédominé dans la gestion des entreprises industrielles françaises au cours de ces dernières années. Il s'agira ainsi de réinterroger, au regard du contexte actuel, la pertinence de certains choix telles que la délocalisation de nos moyens de productions et la gestion de nos chaînes d'approvisionnements.

L'étude s'intéressera également à démontrer l'importance de l'industrie au sein de notre économie. Il sera notamment analysé le rôle d'entraînement qu'à l'industrie sur l'emploi et sur la dynamique des salaires.

Enfin, dans un troisième temps le travail consistera à proposer des pistes de réflexions pour redéfinir notre politique industrielle : Quels seront les enjeux industriels futurs et quelle nouvelle stratégie industrielle conviendrait-il d'adopter ?

Ce projet de recherche permettra d'alimenter les réflexions et argumentaires de la CFE-CGC.

Mots clés : Crise ; Politique industrielle

Projet 2021-3-A : La prise en compte de la santé : les effets de la réforme des institutions représentatives du personnel (Avenant à l'étude 2018-1)

Mario Correia (IRT, Aix-Marseille)

L'ordonnance du 22 septembre 2017, relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise réorganise les dispositions relatives aux instances représentatives du personnel (IRP).

Ainsi, les questions relatives à la santé et la sécurité au travail, relevant jusqu'à ce jour du périmètre des CHSCT, seront désormais prises en compte, en fonction de l'organisation mise en place dans l'entreprise, soit directement par le Comité social et économique (CSE) ou soit, pour les entreprises d'au moins 300 salariés, par une Commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT), créée au sein des CSE.

Un an après, nous souhaitons observer et mesurer la façon dont les représentants des salariés ont pu mettre en œuvre ces nouvelles dispositions. L'étude pourrait faire l'objet d'une analyse au sein d'une branche. S'il est trop tôt pour avoir une analyse de l'impact sur la santé des travailleurs, il devrait être possible de recueillir l'appréciation des acteurs et des salariés sur les changements qualitatifs engendrés par cette réforme (dialogue social, dialogue avec les salariés, dialogue avec les acteurs de la santé, etc.).

Mots clés : CSE ; Santé au travail ; Relations professionnelles



Projet 2021-1 : Replacer le salarié au cœur du dialogue social dans l'entreprise par la rénovation du droit d'expression collective

Equipe à déterminer

La crise dite des gilets jaunes a mis en lumière une évidence : un besoin d'expression des travailleurs et de nos concitoyens sur leurs réalités et difficultés quotidiennes, que nous devons entendre et comprendre. Le grand débat national qui a suivi cette crise a tenté de répondre à ce besoin au niveau national et de nos territoires.

Ce besoin d'expression se retrouve aussi à l'échelle de l'entreprise. Le Code du travail prévoit, depuis les lois Auroux de 1982, un droit d'expression directe et collective des salariés sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail. Ce droit est distinct du droit de la représentation du personnel. Force est de constater que ce droit d'expression est très peu utilisé dans l'entreprise de manière formelle.

D'un autre côté, les ordonnances Macron ont octroyé la possibilité aux entreprises jusqu'à 20 salariés de soumettre des projets d'accords à l'ensemble des salariés par le biais d'un référendum. Les salariés concernés se trouvent alors en capacité directe d'être source de normes applicables à l'entreprise sans avoir l'appui préalable de l'expertise syndicale dans la négociation de normes sociales.

Il est pourtant nécessaire, tant pour l'employeur que pour les représentants du personnel, de pouvoir bénéficier de l'expression de la communauté de travail, afin de comprendre réellement ses besoins et contraintes. Cela doit permettre aux élus dans l'entreprise de construire, par accord avec l'employeur, les normes adaptées, car nourries d'une réelle « approche terrain ».

Pour ce faire, La CFTC estime qu'il est nécessaire de rénover le droit d'expression directe et collective des salariés dans le sens d'une effectivité et d'une utilité à tous les acteurs de l'entreprise (salariés, organisations syndicales, employeur).

Une étude qui permettrait de rechercher les leviers de rénovation de ce droit d'expression pour qu'il s'inscrive en complémentarité du rôle de représentation collective des organisations syndicales permettraient d'alimenter nos réflexions et argumentaires.

De cette étude, nous attendons des pistes pour définir un cadre plus efficace permettant aux organisations de s'appuyer, d'alimenter leur base de dialogue, de négociation, avec les perceptions et avis de la collectivité des salariés.

Mots clés : Dialogue social ; Expression collective ; Représentation des salariés

Projet 2021-2 : L'usage du droit d'alerte et de retrait pour danger grave et imminent

Equipe à déterminer

Il existe peu d'études quantitatives et qualitatives de l'exercice du droit de retrait. Les seules statistiques dont nous disposons, sont celles de l'enquête Sumer de 2010, qui posait la question suivante « Au cours des douze derniers mois, vous est-il arrivé d'interrompre ou de refuser une tâche pour préserver votre santé ou votre sécurité ? ». Une analyse de la DARES d'avril 2013 a tenté de tirer des enseignements de cette enquête. Elle pourrait servir de base à l'étude.

Le droit de retrait est un droit fondamental des travailleurs. Il est trop souvent confondu avec le droit de grève. Récemment, il a fait la une des journaux avec le droit de retrait invoqué par les conducteurs de train en "équipement agent seul", c'est-à-dire, en situation de travail isolé. Les médias présentent ce droit de retrait comme un "droit de grève surprise". D'autre part, l'année de 2020 marquée par le Covid-19, a également soulevé de nombreuses questions concernant ce droit.

De plus, la récente création des CSE fusionnant les instances représentatives du personnel, a opéré dans de nombreuses entreprises un désencrage du terrain des instances notamment spécialisées sur les questions de santé au travail, rendant plus difficile la promotion de ces questions à l'ensemble des établissements.

A ce titre, il apparaît nécessaire d'effectuer un travail de statistiques concernant l'utilisation de ce droit. L'étude pourrait notamment répondre aux questions suivantes : quelles sont les caractéristiques des salariés invoquant ce droit ? Dans quel secteur d'activité ? Face à quels risques ? La fusion des instances au sein du CSE à-t-elle eu un impact sur l'invocation de ce droit ? Concernant le Covid 19, dans quelle mesure peut-il être invoqué alors que l'exposition à cet agent biologique ne relève pas de l'activité à proprement parler de l'entreprise ? Le respect du protocole sanitaire, qui n'a pas valeur législative suffit-il à empêcher l'exercice de ce droit ?

L'intérêt de cette étude pour la CFTC serait de disposer de données concernant la potentielle « sur- utilisation » ou « sous-utilisation » de ce droit, de savoir s'il est détourné de sa finalité (confusion avec le droit de grève) ou au contraire, utilisé à bon escient. Aujourd'hui, les confédérations de travailleurs font face à un flou sur son utilisation, car son invocation ne fait pas l'objet d'une traçabilité. Enfin, le droit d'alerte et de retrait est un droit éminemment jurisprudentiel. Il fait donc l'objet d'une appréciation au cas par cas par le juge. Une analyse à la fois quantitative et qualitative nous permettrait d'avoir une vision plus claire afin de faire émerger des propositions et ainsi mieux sécuriser l'utilisation de ce droit pour les travailleurs.

Mots clés : Droit de retrait ; Santé et sécurité au travail ; Droit de grève ; CSE



Projet 2021-1 : Investir dans le secteur du soin et du lien aux autres : un enjeu d'égalité entre les femmes et les hommes

Equipe à déterminer

La crise sanitaire a révélé à quel point les pays occidentaux, et la France tout particulièrement, ont détérioré les services publics de santé, de l'action sociale, bien avant la crise, avec des plans d'austérité drastiques. A cette détérioration de l'économie du « soin et du lien aux autres » s'ajoutent des besoins croissants en personnel.

L'objectif principal du projet est de démontrer qu'investir dans l'économie des soins et du lien aux autres (au sens large) permettrait de changer de paradigme : créer des emplois, relancer l'économie, revaloriser ces professions, contribuer à l'égalité salariale, émanciper davantage les femmes d'une partie des tâches domestiques qu'elles sont tenues d'assumer...

Pour cela, le projet prévoit d'articuler :

- . une étude qualitative sur les conditions d'une revalorisation des métiers du soin et du lien aux autres. Au-delà de l'identification de la dévalorisation et de la précarité qui caractérisent les métiers à prédominance féminine, il s'agira de poser les bases d'une revalorisation concrète de certains de ces emplois, et ce via une comparaison avec des emplois à prédominance masculine ;
- . une étude quantitative des bénéfices en termes d'emploi d'un investissement public dans l'économie du soin et du lien aux autres. Il s'agira ici d'étendre à la France une étude réalisée par la CSI intitulée « Investir dans l'économie des soins ». Dans cette variante française, seront intégrés les enjeux de revalorisation de ces métiers, en termes de conditions de travail, d'emploi et de rémunérations.

L'étude cherchera à évaluer en termes de volumes d'heures (et donc d'emplois) la prise en charge par le secteur public d'une partie des tâches domestiques effectuées actuellement en grande majorité par les femmes. Il sera ainsi possible de mettre en évidence le poids conséquent du travail non rémunéré effectuée par les femmes, dans la perspective d'une professionnalisation d'une partie de cette activité et de leur permettre un meilleur accès au marché du travail.

L'étude insistera également sur les risques d'une marchandisation de ce secteur du soin aux autres et cherchera à montrer qu'un système privé à but lucratif serait non seulement très onéreux pour les familles mais aussi moins efficace. Une analyse du « coût du capital » dans le secteur des EHPAD est ici envisagée.

Mots clés : Soin ; Egalité F/H ; Services publics

Projet 2021-2 : Gestion financière et gouvernance de l'hôpital

Equipe à déterminer

L'axe retenu est de partir des besoins et d'identifier les obstacles à la prise en compte, à la réponse à ces besoins :

Appréhension concrète des problèmes (à partir du réel) ;

Démontrer, en partant de l'existant et donc en inversant l'analyse, l'incohérence des systèmes de gestion en place liée à la superposition de réformes, à leur caractère uniforme, « artificiel » car calquées sur les logiques de management issus du privé, inspirées de l'étranger... ;

La crise sanitaire actuelle se prête à ce type d'analyses, car elle a mis en évidence l'inadaptation du système, bousculé son fonctionnement « normal », révélé les ressources trouvées par les personnels eux-mêmes pour faire face, et créée les conditions d'une meilleure acceptation d'une organisation fondée sur des principes différents (intérêt général ...) ;

Concevoir quels modes et outils de gestion (financière, matérielle et humaine) permettraient de remédier aux difficultés identifiées et une meilleure réponse aux besoins.

Mots clés : Hôpital ; Conditions de travail ; Covid

Projet 2021-3 : Evolution de sites industriels et transition écologique : quelle prise en compte des enjeux environnementaux et sociaux ?

Equipe à déterminer

L'étude se situerait dans le prolongement de la campagne CGT « Plus jamais ça ! Construisons ensemble le Jour d'Après ». Le projet envisagé viserait la définition d'une « méthodologie » en vue d'équiper des camarades/syndicats confrontés à l'évolution de leur site.

A la différence des méthodologies développées par des cabinets d'expertise (Syndex, Anact...), le projet s'intéresserait plus particulièrement à une/des évolution(s) participant d'une transition écologique. Son intérêt pourrait d'ailleurs être d'analyser les différences éventuelles avec une opération de reconversion « classique » ...

Plus précisément, le projet consisterait en une étude dite « académique », mais n'excluant pas une enquête de terrain, sur la reconversion de sites industriels et/ou de production et privilégiant l'entrée « transition écologique ». Elle serait inscrite sur le programme IRES 2021. Elle ne serait pas ciblée sur un site particulier mais étudierait plusieurs configurations.

Mots clés : Emploi ; Environnement ; Site industriel

Projet 2021-4-A : Le comportement des entreprises en matière d'emploi durant la Crise du Covid (Avenant à l'étude 2014-1)

Equipe à déterminer

La crise sanitaire se double d'une crise économique et sociale d'ampleur. Les conséquences attendues sur l'emploi salarié sont majeures et nécessitent d'être étudiées

L'étude pourrait comporter des éléments de comparaison temporels et spatiaux, par exemple par rapport à la crise de 2008 ou un autre pays. Elle devrait fournir des éléments de compréhension et d'analyse utiles aux négociateurs CGT de l'assurance chômage.

Mots clés : Emploi ; Covid



Projet 2021-1 : Bilan des ruptures conventionnelles du contrat de travail et effets sur l'action syndicale

Equipe à déterminer

La rupture conventionnelle du contrat de travail a été introduite dans le droit du travail en 2008 dans le cadre de la loi dite de modernisation du marché du travail. Mode de rupture du contrat de travail à durée indéterminée (CDI) d'un commun accord entre un employeur et un salarié, elle connaît un succès incontestable sur le plan numérique (444 000 en 2019) avec une montée en puissance continue malgré un ralentissement observé depuis 2018 (+3,9 % puis +1,5 % en 2019 contre une moyenne de 7,3 % entre 2014 et 2017).

Douze ans après son apparition dans les options légales possibles permettant de mettre fin à un contrat de travail, ce projet vise à réaliser un bilan des ruptures conventionnelles en étudiant en quoi sa progression participe aux recompositions du travail dans les entreprises.

Ce bilan fournira des données de synthèse produites par la statistique publique (approche sectorielle et géographique, profil des salariés concernés, niveau des indemnités, facteurs de motivation des salariés...) et pourra être complété par des études sectorielles et l'examen de parcours individuels.

Au-delà d'une analyse du cadre juridique de la rupture conventionnelle et de ses multiples effets, il s'agira de remettre en perspective les débats législatifs et juridiques en confrontant les arguments déployés par les différents acteurs en faveur des ruptures conventionnelles (formalisation et démocratisation de ruptures existantes, sécurisation juridique des ruptures, fluidification du marché du travail grâce à un surcroît de flexibilité) aux pratiques effectives qui se sont développées depuis et de vérifier dans le même temps la pertinence des craintes émises à l'époque à l'encontre de cette nouvelle modalité. Ce sera aussi l'occasion de recenser et de décrypter les éventuels effets inattendus et non anticipés associés à sa mise en œuvre.

Les ruptures conventionnelles mettent en jeu plusieurs acteurs dont les points de vue et les stratégies pourront être analysés et croisés dans une démarche ethnographique : les organisations syndicales salariées et patronales, constituant les dits « partenaires sociaux », mais aussi les directions d'entreprise à travers leurs pratiques de gestion des ressources humaines et leurs logiques entrepreneuriales et enfin l'acteur institutionnel incarné par les Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la

consommation, du travail et de l'emploi (Dirrecte), organe décentralisé du ministère du travail chargé de valider et d'homologuer les conventions de rupture.

Dans la période récente, les évolutions du code du travail ont entraîné des changements importants comme la mise en place du comité économique et social (CSE) et les nouvelles modalités de négociation des accords d'entreprise. Ce projet permettra ainsi de voir comment ces transformations affectent ou non les relations professionnelles et la place qu'y occupent les ruptures conventionnelles. Alors que le processus de reconfiguration des négociations salariales dans l'entreprise impose des ajustements aux acteurs (organisations syndicales, employeurs et salariés), nous pourrions envisager de quelle manière ces derniers répondent au cadre renouvelé de la négociation d'entreprise et aux inflexions du droit du travail.

Enfin, cette étude pourra se pencher sur les premiers pas de la version collective de la rupture conventionnelle créée par les ordonnances de 2017, en mesurant plus particulièrement le risque de substitution aux plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) compte tenu des moindres contraintes associées (raccourcissement des délais, absence d'une obligation de reclassement).

Mots-clés : Droit du travail ; Emploi ; Relations professionnelles ; Syndicat

Projet 2021-2 : L'inspection du travail, une administration atypique qui dérange

Equipe à déterminer

L'inspection du travail est une administration ancienne – le premier corps d'inspecteurs du travail est créé en 1892 – rattachée au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et couvrant l'activité de plus de 18 millions de salariés et de près de 1,8 millions d'établissements (rapport parlementaire de 2019). Pour mener à bien ses missions, elle compte 3.535 agents en équivalent temps plein, dont 2.137 inspecteurs et contrôleurs du travail. La convention 81 de l'Organisation internationale du travail (OIT) octroie un statut protégé aux inspecteurs et son article 10 stipule que leur nombre doit être « suffisant pour permettre d'assurer l'exercice efficace des fonctions de service d'inspection ».

La crise sanitaire de la Covid-19 est venue rappeler le rôle primordial des missions de service public assurées par l'inspection du travail et la nécessité de renforcer ses interventions, en particulier dans les domaines de la santé et de la protection des salariés.

Or, les gouvernements successifs ont multiplié ces dernières années les plans de réduction des effectifs (une baisse de 23 % en équivalents temps plein entre 2009 et 2017 selon l'intersyndicale du ministère du travail), plaçant de fait cette administration en situation de surchauffe permanente, avant même le déclenchement d'une urgence sanitaire, avec des agents soumis à des surcharges de travail récurrentes qui limitent en pratique leur capacité à exercer pleinement leurs contrôles et leurs missions. Alors que la Direction générale du Travail (DGT) évaluait elle-même en 2011 le ratio adéquat à un agent pour 6.250 salariés, il ressort actuellement à un niveau supérieur au double.

L'inspection du travail a fait l'objet de nombreuses réorganisations suite à une série de réformes spécifiques, accélérées par le processus de la révision générale des politiques publiques (RGPP) initié en 2007. La dernière en date, qui remonte à 2014, a pourtant étendu les prérogatives et le champ d'intervention aux questions liées à la santé et à la sécurité des salariés. La crise sanitaire a par ailleurs entraîné la mise en place de dérogations en matière de droit du travail (loi dite d'urgence sanitaire du 23 mars 2020) et l'adoption de mesures exceptionnelles (RTT, jours de repos, CET...) qui complexifient le suivi des agents.

Les organisations syndicales dénoncent une impuissance organisée par les tutelles (ministère du travail, DGT) et les hiérarchies directes qui multiplient les freins et les entraves à l'exercice des missions des agents au nom d'intérêts économiques jugés supérieurs.

En pratique, la compétence générale de l'inspection du travail inscrite dans la loi renvoie à une gamme élargie de motifs d'intervention qui déborde le respect du contrat de travail et même celui des problématiques d'hygiène et de sécurité en englobant tout ce qui relève d'une exposition aux risques. Pour les agents, cela impose une expertise technique de plus en plus lourde et la maîtrise, non seulement du code du travail, mais aussi d'autres sources d'encadrement légal (santé publique, sécurité sociale, code pénal).

Cette recherche s'intéressera aux diverses tensions qui traversent les missions et l'action publiques en matière d'inspection du travail. La crise sanitaire agit de fait comme un révélateur et un amplificateur de ces tensions, croissantes et cumulatives depuis la création d'un poste de directeur général du travail en 2006. Depuis, l'inspection du travail est soumise à une multiplication des procédures de contrôle hiérarchique, sous couvert de rationalisation mais plus sûrement en application des préceptes renouvelés du management public.

Ces évolutions suscitent de fortes résistances de la part des agents qui voient ainsi remise en cause une autonomie fortement constitutive de leur identité professionnelle, mouvements que cette étude entend comprendre et analyser. Elles traduisent aussi la primauté croissante accordée aux logiques de compromis et de pédagogie, de plus en plus privilégiées aux mesures de sanction, une tendance de fond observable dans d'autres administrations comme en matière de fiscalité des entreprises et des contribuables aisés.

Là encore, cela met en opposition des conceptions différentes des missions prioritaires entre hiérarchies administratives et agents de terrain qui reflètent les tensions historiques entre logiques sociales et logiques économiques et mettent en jeu les fondamentaux et la vocation même de l'Inspection du travail.

Il s'agit donc de proposer une réflexion globale sur l'avenir de l'inspection du travail dans une démarche de socio-histoire d'une administration atypique mais essentiel au respect des droits des salariés.

Mots-clés : Travail ; Emploi ; Service public ; Relations professionnelles ; Inspection du travail

Projet 2021-3 : Paroles de salariés de « la deuxième ligne » : enjeux de connaissance et de reconnaissance

Equipe à déterminer

La crise sanitaire a mis en lumière, à côté du personnel soignant, une palette d'acteurs essentiels et pourtant relativement invisibilisés et déconsidérés en temps normal, les travailleurs dits de « la deuxième ligne ».

Depuis le déclenchement de la pandémie, FO s'attache à défendre les intérêts de ces catégories de salariés, dans un premier temps avec le souci de garantir au mieux leur sécurité sanitaire (protocole sanitaire strict, fourniture des matériels et équipements de protection...) puis d'envisager rapidement les conditions de leur revalorisation (salaires, conditions de travail, perspectives professionnelles).

Il s'agissait de faire en sorte que les beaux discours concernant ces métiers et les louanges adressées aux acteurs les plus exposés pendant les phases de confinement ne restent pas sans effets et se traduisent en actes concrets de reconnaissance à la hauteur du rôle primordial qu'ils occupent au quotidien, apparu au grand jour lorsqu'il a fallu assurer le bon fonctionnement du pays et la continuité des activités « essentielles » et plus généralement pour rendre possible la vie économique et sociale de la nation.

Dans le cadre de l'agenda social, le volet consacré aux formes particulières d'emploi a donné lieu au lancement d'une mission sur le sujet confiée à Christine Ehrel (chercheuse et directrice du CEET) et Sophie Moreau-Follenfant (DRH de RTE, Réseau de Transport d'Électricité), sous l'égide du ministère du Travail et avec un suivi régulier assuré par un groupe de travail paritaire.

Parallèlement à cette mission, ce projet d'étude se propose de contribuer à une meilleure connaissance de ces travailleurs en examinant les profils sociaux et les trajectoires professionnelles de ces salariés.

Son objectif serait avant tout de cartographier, d'identifier et de quantifier ces métiers alors que leur périmètre constitue déjà en soi un objet potentiel de controverses selon les critères retenus (besoins primaires, fonctions supports, sécurité...). Citons à titre d'exemples les personnels du soin, les services à la personne à domicile, les ouvriers et employés de l'agroalimentaire, de l'emballage, des transports, de l'énergie, du commerce, du nettoyage propreté, de la prévention sécurité, les agents de certains services publics...

Une analyse des métiers de « la deuxième ligne » nécessite une approche globale et structurelle des évolutions de l'emploi dans la mesure où leur développement s'inscrit largement dans les conséquences des politiques de l'emploi menées ces dernières décennies (externalisation, sous-traitance, déréglementation du travail, précarisation de l'emploi et des contrats de travail).

Cette recherche pourrait également déboucher sur des enquêtes de terrain visant entre autres à recueillir des témoignages sur leur vécu et leurs perceptions lors des épisodes successifs de la crise sanitaire (inquiétudes, fierté, espoirs, désillusions...).

Mots-clés : Conditions de travail ; Emploi ; Revenus ; Fonction publique, CDD

Projet 2021-4-A : Le désir de reconnaissance et les nouvelles compétences des cadres managers à l'ère (post-)Covid (fusion des AO 2015-2 & 2016-3)

Equipe de recherche : FO-Cadres – Institut d'étude Eminove – Apec – Marjolaine BISCOP, sociologue

Problématique

La crise sanitaire a massivement modifié les conditions de travail de milliers de collaborateurs. Le télétravail partiel ou complet est devenu la norme pour de nombreux métiers, notamment ceux des services et des fonctions support.

Le management ou l'activité d'expertise spécifique aux cadres ont vu leur modalité d'exécution profondément impactés par la gestion distancielle des relations. De nouvelles compétences sont sollicitées, autant relationnelles qu'adaptatives. Ces savoir-faire sont moins souvent dénommés explicitement que les compétences techniques car faisant partie intégrante de la fonction de cadre. Aujourd'hui, elles ont pris une dimension centrale : l'anticipation des tâches, l'accompagnement des collaborateurs, l'animation de réunions à distance, la coordination en mode projet sans rencontre présenteielle, la gestion de l'incertitude, etc. se sont imposés au quotidien comme la norme pour de nombreux cadres. La majorité des entreprises considèrent cette évolution de l'activité comme une donnée d'ajustement au contexte, sans formation pour les cadres, parfois avec un accompagnement qui s'avère insuffisant, mais surtout sans reconnaissance particulière pour ces populations moins souvent sur le terrain que d'autres.

La mobilisation des cadres, managers ou experts, et les conditions particulières d'exercice lié au Covid ont fait naître des interrogations sur le sens que les cadres accordaient à leur carrière, à la place qu'il souhaite donner à leur poste, à leur vie professionnelle et plus simplement sur leur projection dans l'avenir. Ces moments de distanciation et de réflexivité interrogent la capacité des employeurs à reconnaître leur personnel, à mieux connaître et valoriser leurs cadres. Les politiques de reconnaissance sont-elles encore adaptées aujourd'hui ?

Quel avenir pour ces désirs de carrière ? Comment les entreprises s'y prennent-elles pour intégrer ces nouvelles quêtes de sens et donner une place à chacun dans l'organisation ? Quelles en sont les conséquences actuelles et à venir pour les cadres ?

Objectif de l'étude

L'objectif principal de cette recherche vise à :

- Analyser les nouvelles compétences mises en œuvre par les cadres managers pour comprendre l'évolution de leurs fonctions : déterminer précisément ce qui a changé depuis la crise sanitaire dans l'exercice du travail des cadres, et opérer une traduction entre ces attendus et les compétences nécessaires d'exercice.
- S'interroger sur leurs nouvelles aspirations professionnelles et les formes de reconnaissance attendues : évaluer le niveau de réflexivité et de distanciation sur la quête de sens des cadres pour en estimer l'impact concret sur le marché du travail.

- Examiner l'adéquation entre leur désir de reconnaissance et les possibilités de carrière offertes par les entreprises : évaluer les satisfactions de carrière et les potentialités offertes pour les cadres à l'aune de leurs nouvelles aspirations.
- Considérer la réussite ou l'échec des politiques actuelles et prévisionnelles pour les « carrières » de managers et les « carrières » d'experts : évaluer les potentialités offertes pour les managers et les experts dans une perspective d'avenir afin de déterminer leur potentiel d'accomplissement.

Méthodologie de la recherche

L'étude comprendra deux volets : un volet qualitatif et un volet quantitatif

- Concernant le volet qualitatif :

L'étude s'appuiera sur des entretiens semi-directifs conduits auprès d'une trentaine de cadres managers tous secteurs confondus. L'échantillon devra intégrer une diversification des variables telles notamment que l'âge, le sexe, le type et le niveau de diplôme, les fonctions (cadres dirigeants, cadres managers et de proximité, cadres experts).

- Concernant le volet quantitatif :

Le volet qualitatif de l'étude devra s'appuyer :

Sur l'exploitation d'un questionnaire en ligne. Ce questionnaire pourra être mis en œuvre et administré par un institut d'opinion en ligne. Il s'agit là de bénéficier d'une photographie assez fine des préoccupations et des attentes de ces salariés pour mettre en perspective les analyses qualitatives.

Sur les études de questionnaires à questions ouvertes de l'institut Eminove. Les données de milliers de cadres recueillies à l'occasion de l'activité de l'Institut d'études sociologiques Eminove pourront être mises à contribution pour alimenter les hypothèses de travail de l'étude.

Mots clés : Cadre ; Travail ; Covid

Projet 2021-5-A : Le paritarisme et Force Ouvrière : analyse d'un engagement au service de la protection sociale collective (fusion AO 2009-4 & 2015-5-A ex 2008-5)

Equipe de recherche : FO-Cadres – Michel Vakaloulis - Institut d'étude Eminove – Bilendi

Problématique

Après la négociation sur la modernisation du paritarisme en 2012 qui a permis d'identifier le périmètre, certes déjà réduit, les années qui ont suivi ont nettement bouleversé le paysage paritaire. Trois exemples l'illustrent tout particulièrement.

Jusqu'en 2017, le paritarisme de gestion interprofessionnel avait une place prépondérante dans la gouvernance du système de l'Assurance chômage au niveau national. Depuis, il n'a fait que se réduire, et l'on peut même se demander s'il existe encore. En imposant une lettre de cadrage stricte, le gouvernement a fortement contraint la négociation des interlocuteurs sociaux, tant sur les objectifs d'économies que sur les paramètres d'indemnisation. C'est pour ces raisons, entre autres, que la dernière négociation sur l'assurance chômage a échoué. Depuis la parution des 3 décrets en juillet 2019, les règles de l'Assurance chômage sont désormais établies par règlement et la revalorisation annuelle de l'allocation chômage par arrêté. Ainsi, ces deux prérogatives, jusqu'alors de la compétence des interlocuteurs sociaux, leur échappent désormais.

En 2019, la question du devenir du paritarisme a été l'une des raisons majeures (à côté des modalités dégradées d'acquisition de droits à la retraite) de notre opposition à la réforme des retraites visant à créer un système universel de retraite par points. Elle aurait inmanquablement conduit à un régime unique et à l'étatisation complète, évinçant notamment le paritarisme de négociation et de gestion des retraites complémentaires.

En 2020, le maintien de la branche ATMP et sa gestion paritaire a été l'enjeu politique majeur autour de la santé au travail. La seule branche de la sécurité sociale où s'exerce encore un réel paritarisme est celle des Accidents du Travail et des Maladies Professionnelles (ATMP). La conclusion de l'accord sur la santé au travail permet de contrer ce qui s'annonçait depuis la publication du rapport Lecocq : la mainmise de l'Etat sur la santé au travail au détriment du paritarisme.

La question se pose aujourd'hui de l'avenir et du rôle du paritarisme. La gestion paritaire s'est beaucoup transformée depuis ses origines et, plus particulièrement, dans ses activités orientées sur la protection sociale. Sans faire preuve d'un pessimisme excessif, nous devons nous interroger sur son évolution, cet enjeu est renforcé et renouvelé à la lumière des réformes menées ces dernières années dans le domaine du droit du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et de la négociation collective. C'est pourquoi Force ouvrière souhaite relancer le projet initial qu'entendait porter l'ancien secrétaire général Marc Blondel, décédé en 2014.

Objectif de l'étude

Cette étude actualisée sera portée par une équipe de recherche renouvelée et encadrée par un groupe de suivi confédéral.

Il est proposé que l'étude Il s'agirait à chaque fois. Il s'agira de montrer que la voie du paritarisme conserve sa pleine actualité, pertinence, nécessité et modernité, notamment dans nos systèmes de protection sociale collective.

L'objectif principal de cette recherche vise à :

- Etablir un état des lieux le plus exhaustif possible du paritarisme aujourd'hui, dans ses différentes composantes - paritarisme de gestion et de négociation.
- Identifier les enjeux et tracer des perspectives sur l'évolution du paritarisme en fonction de différentes hypothèses, à court et moyen terme.
- Etudier la gestion du paritarisme au quotidien notamment pour appréhender la mobilisation des savoirs et savoirs faire à l'œuvre de la part des représentants FO.
- Etudier les représentations et les pratiques des différentes parties prenantes du paritarisme (syndicats, bénéficiaires, politiques...) en vue de dégager une typologie des récits sur le rôle et l'efficacité du paritarisme.

Méthodologie de la recherche

L'étude comprendra deux volets : un volet qualitatif et un volet quantitatif

Concernant le volet qualitatif :

L'étude s'appuiera sur des entretiens semi-directifs conduits auprès d'une vingtaine d'acteurs et de bénéficiaires du paritarisme. L'échantillon devra intégrer une diversification des sources syndicales et permettre la mise en perspective des analyses et des positions défendues par l'organisation FO.

Concernant le volet quantitatif :

Le volet qualitatif de l'étude devra s'appuyer :

Sur l'exploitation d'une étude d'opinion en ligne. Cette étude d'opinion reposera sur un questionnaire mis en œuvre et administré par un institut d'opinion en ligne. Un échantillon d'au moins 600 personnes sera requis. L'analyse et l'exploitation par l'équipe de recherche devra permettre d'obtenir une cartographie des représentations et des enjeux associés au paritarisme et d'ébaucher d'éventuelles pistes de réflexion sur les attentes de ce modèle de gouvernance et de gestion dans le champ social et économique.

Mots clés : Paritarisme ; Protection sociale



Projet 2021-1 : La transformation de la gouvernance des organisations et de la relation au public suite à la dématérialisation des procédures administratives

Equipe à déterminer

La numérisation des procédures administratives s'inscrit dans une volonté affichée de simplification et recherche d'une plus grande égalité entre les usagers, comme l'affirme une note du Conseil d'analyse économique de 2016¹. Ainsi, cette « *modernisation* » aurait pour conséquence de « renforcer l'efficacité des services administratifs et, plus généralement, celle des services publics via une double dimension d'innovation de procédé et de produit. L'innovation de procédé permet l'adoption de méthodes de production ou de distribution nouvelles ou considérablement améliorées. L'innovation de produit donne lieu à la création de nouveaux services grâce aux technologies numériques permettant de mettre à profit la contribution de la « multitude », c'est-à-dire le rassemblement, sur des plateformes, d'informations apportées de manière décentralisée par de nombreux utilisateurs, puis d'utiliser ces informations pour offrir de nouvelles formes de services ».

Cette transformation vers une « administration numérique » implique qu'elle s'accompagne de changements profonds au sein même des services publics :

- Des évolutions organisationnelles dans la gouvernance et le management des services et des équipes ;
- Des nouvelles relations avec les usagers dans leurs multiples dimensions de citoyen, représentant, client et expert, comme les qualifie Jean-Marc Weller² ;
- Des perspectives stratégiques et une grande transparence dans l'ouverture et l'usage des données.

L'étude proposée vise à s'intéresser aux conséquences de cette dématérialisation (courriels compris) conduisant au développement d'une « *e-administration* ».

Il s'agira d'analyser les impacts sur la gouvernance interne des services publics, des conséquences de la numérisation dans les rapports entre salariés, du poids de la communication pensée uniquement à travers des écrans, mais également du raccourcissement des circuits d'échange par l'immédiateté de contact entre les agent.e.s, indépendamment de la hiérarchie.

La recherche s'intéressera également aux éléments de communication externe, de traitement des demandes dématérialisées, d'adressage de courrier facilité par le courriel et les réponses automatisées et questionnera l'éventualité de ruptures du lien entre l'utilisateur et un interlocuteur public de proximité.

Enfin, l'évolution des comportements professionnels et de rapports différents et nouveaux à l'utilisateur sera posée.

La recherche, dont l'objet reste à circonscrire plus précisément, fera l'objet d'un appel d'offre et s'inscrira en complément de l'étude rendue l'an dernier sur les impacts du numérique.

Mots clés : Numérique ; Organisation

Projet 2021-2 : Quel syndicalisme utile pour les salarié.e.s isolé.e.s et des TPE ?

Equipe à déterminer

Il est difficile de mettre en place une représentation des salarié.e.s isolé.e.s et ceux des toutes petites entreprises (moins de 11 salarié.e.s). La réforme de la représentativité syndicale d'août 2008 avait en effet privé les salarié.e.s des TPE d'élections professionnelles. « *Seules les personnes travaillant dans des entreprises de plus de 11 salariés pouvaient élire des délégués du personnel, et ce n'est que dans les entreprises de plus de 50 salarié.e.s que la création d'un comité d'entreprise et l'élection de ses représentant.e.s étaient obligatoires* »⁴.

La loi du 15 octobre 2010, a donc partiellement et à minima réparé cette injustice en instaurant pour les salarié.e.s des TPE un vote sur sigle qui ne désigne pas de représentant.e.s des personnels mais dont les résultats de ce scrutin s'ajoutent à ceux des autres élections professionnelles pour déterminer la représentativité syndicale.

C'est un premier pas vers plus de justice entre les salarié.e.s et davantage de démocratie sociale, puisque ce sont ainsi plus de 4,5 millions de personnes employées dans des entreprises de moins de 11 salarié.e.s qui sont appelées à voter pour désigner un syndicat de leur choix.

Cette évolution, qui a dorénavant dix ans, ne peut masquer la difficulté des organisations syndicales à « pénétrer » le monde des petites entreprises et à s'inscrire dans une proximité avec leurs salarié.e.s. Faute d'une instance capable de défendre les droits des salariés isolés et des TPE, les syndicats ne peuvent agir que sur le terrain individuel de la proximité.

La recherche proposée se propose d'analyser ce rapport au syndicalisme qu'entretiennent ces travailleuses et travailleurs considéré.e.s comme "fragiles", alors que de nombreux travaux montrent la difficulté de syndicalisation et même de représentation de ces personnels des toutes petites entreprises.

Il s'agira au travers d'entretiens et d'observations de questionner leurs attentes, leurs besoins, les réponses syndicales qui leur sont -ou pas- apportées.

L'actuelle campagne des élections TPE est la bonne occasion pour mener sous forme de recherche-action un travail d'analyse ancré sur les réalités de terrain qui dépasse les représentations traditionnelles, donne la parole à ces travailleuses et travailleurs, observe la rencontre avec les organisations syndicales, étudie les avancées et les reculs, les

réussites et les échecs.

Une première phase de l'étude consistera donc à des observations qui pourraient être menées dès 2021 avec la participation d'étudiant.e.s en sociologie dans deux régions (Auvergne-Rhône-Alpes et Grand-Est). Une seconde phase d'analyse étendra l'étude tant géographiquement qu'au niveau des types d'emplois.

Cette recherche sera menée sous la responsabilité du Centre Henri Aigueperse (Centre de Recherche, de Formation et d'Histoire sociale de la Fédération de l'Éducation de l'UNSA). Elle associera des équipes universitaires dans les régions retenues pour les observations et entretiens.

Mots clés : Syndicalisme ; TPE ; Indépendants

Projet 2021-3-A : L'impact du bâti scolaire sur l'égalité fille-garçon : le cas des lycées (avenant à l'étude 2019-1)

Equipe à déterminer

Nous avons initialement envisagé une recherche sur l'égalité entre filles et garçons dans les établissements de l'enseignement agricole intitulée « 2019-1 - L'égalité fille-garçon dans l'enseignement agricole » et avons conventionné avec le Centre Hubertine Auclert pour la conduite de ce travail.

Malgré de nombreuses demandes répétées, ni les établissements d'enseignement agricole, ni la direction de l'enseignement agricole au ministère de l'Agriculture n'ont souhaité donner suite à cette sollicitation.

Nous le regrettons d'autant plus que ce sujet aurait permis une triple approche : celle du milieu adolescent des lycées, celle du monde rural, celle des métiers genrés.

Obligés de renoncer (tout au moins provisoirement) à cette recherche, nous proposons de réorienter notre étude sur un sujet connexe, conservant la dimension d'égalité filles-garçons et le monde scolaire du lycée.

De nombreux travaux récents mettent en évidence l'influence de l'environnement scolaire sur les comportements mêmes des élèves et des personnels éducatifs, voire sur les résultats scolaires eux-mêmes [ce sujet est étudié dans la recherche "Éducation et territoire(s)" conduite par le Centre Henri Aigueperse et en phase de finalisation (AO 2018-2 : *Quelles nouvelles places et responsabilités pour les territoires : l'exemple de l'éducation*)].

Dans le même temps, les études montrent que « *s'il y a une quarantaine d'années, les garçons dominaient largement l'espace et les positions scolaires, aujourd'hui les choses ont sensiblement changé puisqu'environ 70 000 filles de plus que de garçons obtiennent le baccalauréat [...] Cependant, si les filles réussissent de mieux en mieux à l'école et les garçons de moins en moins bien, les positions sociales qui en résultent à l'âge adulte sont quasiment inversées* ».

De nombreuses causes viennent expliquer cette inversion aberrante entre la réussite

scolaire, l'orientation et les positions sociales et professionnelles acquises. L'institution scolaire dans son fonctionnement, dans ses programmes, dans ses manuels n'est pas sans avoir une responsabilité sur cette situation qui maintient stéréotypes de genres et "plafond de verre".

Qu'en est-il de l'environnement scolaire, des bâtiments, des gymnases et des vestiaires, des toilettes, des ateliers dans les lycées professionnels, des cours de récréation dont la géographe du genre Edith Maruéjols a montré que l'aménagement participe de la « *ségrégation entre les garçons et les filles* »⁶ ?

Confiée au Centre Hubertine Auclert, cette étude cherchera à analyser l'influence des aménagements scolaires de la salle de classe et l'organisation de l'ensemble du bâti sur la construction d'une égalité entre les filles et les garçons.

Mots clés : Egalité F/H ; Formation

INDEX

accords de libre échange, 11
cadre, 7, 8, 11, 23, 24
condition de travail, 16
covid, 16, 17, 24
Crise, 12
CSE, 5, 7, 12
dialogue social, 9, 12
égalité F/H, 30
emploi, 6, 11, 12, 15, 16, 17
environnement, 11, 16, 29, 30
formation, 23, 30
hôpital, 6, 16
Indépendants, 29
inspection du travail, 5, 7, 21
Numérique, 28
Organisation, 28
politique industrielle, 6, 11, 12
Relations professionnelles, 7, 8, 9, 12
RSE, 11
Salaires, 9
Santé au travail, 7, 12
services publics, 15, 27
site industriel, 16
soin, 6, 15
Syndicalisme, 8, 29
syndicat, 28
TPE, 28, 29
travail, 5, 7, 8, 12, 15, 23, 24, 28, 29