

Les travaux qui viennent d'être achevés à l'IREES sur l'indemnisation du chômage frappent par la brutalité de leurs résultats : depuis 1982, une régression tendancielle y est à l'œuvre, même si elle a fait l'objet de corrections, tant en ce qui concerne le pourcentage de chômeurs accédant à l'indemnisation que le niveau de celle-ci. Bien plus, les inégalités ont été amplifiées aux dépens de ceux dont les antécédents d'emploi sont les plus précaires. Ces choix, faits sous la pression des déséquilibres financiers, n'ont jamais été clairement explicités ni débattus ; ils ne se révèlent que progressivement par l'effet des mécanismes complexes qui ont été introduits pour le calcul des droits. Le premier apport de nos travaux est donc la mise en évidence des préférences implicites contenues dans la réforme de réglementations techniques ; ils montrent également que l'opacité du processus de décision a probablement conduit les acteurs à sous-estimer les conséquences de ces réformes et, en particulier, leur impact sur certaines catégories.

L'expérience des deux dernières décennies confirme aussi ce que les travaux de longue période enseignent quant à la complexité des facteurs qui commandent la dynamique des systèmes d'indemnisation :

– ils reflètent sélectivement l'hétérogénéité des structures et des statuts d'emploi ;

– ils sont toujours un compromis entre une logique de gestion du marché du travail (politique de l'emploi) et une logique de protection sociale (garantie de revenu) ;

– ils sont toujours le lieu d'imbrications complexes et mouvantes entre les responsabilités de l'Etat et celles des acteurs sociaux, syndicats et patronat.

Plus les choix sont difficiles, plus il est utile de bien en mettre les termes en évidence.

Jacques Freyssinet

L'Etat et les acteurs sociaux face à l'indemnisation du chômage

Parallèlement aux travaux conduits sur les retraites, le groupe revenu salarial a étendu l'analyse de la protection sociale à une branche relativement peu étudiée : l'indemnisation du chômage. C'est à l'issue de deux séminaires consacrés, l'un au paritarisme, l'autre à la thématique assurance/assistance/solidarité, qu'est apparue la nécessité d'analyser l'évolution de la prise en charge du risque chômage. Car cette branche de la protection sociale est incontestablement celle où la logique d'une césure institutionnelle entre prestations d'assurance et prestations d'assistance a été poussée la plus loin conduisant, en 1984, à la rupture du modèle unifié instauré en 1979.

Cette recherche, engagée en 1997, a donné lieu à la production de deux types de travaux complémentaires. Une première approche a consisté à reconstituer les différentes étapes du processus de construction de l'assurance-chômage afin de mieux saisir les enjeux de la situation actuelle caractérisée par une faible prise en charge indemnitaire des chômeurs involontairement privés d'emploi. Le second volet de cette recherche est né du besoin de mieux appréhender l'impact d'une réglementation devenue, au fil du temps, de plus en plus complexe et dont les effets sur les droits à indemnisation varient sensiblement d'une catégorie de chômeurs à l'autre.

Une mise en perspective sur plus d'un siècle

L'approche historique vient de faire l'objet d'une publication (*L'Etat face aux chômeurs. L'indemnisation du chômage de 1884 à nos jours*, Flammarion, C. Daniel et C. Tuchsirer, 1999). Cette recherche a reposé sur un matériau original : analyse des projets de lois, décrets et circulaires, ainsi que des archives du Ministère du Travail, examen à travers la presse syndicale des prises de position des acteurs sociaux sur les différentes réformes adoptées, notamment depuis 1958, date de création de l'UNEDIC. Mais les premières formes d'indemnisation des chômeurs sont bien antérieures à cette date et l'Etat a pris une place considérable dans la construction de l'indemnisation du chômage même si c'est au mouvement ouvrier que l'on doit les premiers secours de chômage. La reconnaissance des syndicats professionnels en 1884 marque la première étape d'une intervention de l'Etat avec la volonté des pouvoirs publics de confier aux caisses syndicales la mission d'indemniser les chômeurs involontairement privés d'emploi. A partir de 1914, et jusqu'en 1958, les syndicats ouvriers pour des raisons tant politiques que sociales, occupent une place marginale dans les dispositifs indemnitaires. L'Etat est alors en première ligne avec la création en 1914, puis l'institutionnalisation en 1926 du Fonds National de Chômage qui consacre l'existence d'un système indemnitaire. La mise en place de l'UNEDIC en 1958, qui pour la première fois voit émerger l'acteur patronal, repose quant à elle sur une construction composite qui mêle étroitement l'Etat, à travers le maintien de l'aide publique, et les acteurs sociaux, par l'instauration d'un régime conventionnel paritaire conçu au départ comme complémentaire au régime public. Toutefois, dès le début des

années soixante, cet équilibre est en passe de s'inverser. L'Etat est à la remorque de l'UNEDIC et le régime paritaire devient rapidement le maillon essentiel du système d'indemnisation des chômeurs. Cette lecture institutionnelle ne saurait épuiser l'analyse. Les acteurs en présence ont souvent partagé un point de vue identique quant aux finalités d'un régime d'indemnisation des chômeurs, construit sur deux principes fondateurs : la solidarité et le placement.

La solidarité et le placement au cœur de l'assurance chômage

Constamment invoquée, la solidarité est intimement liée à l'assurance sociale contre le chômage. Elle est mise en avant dès le début du siècle, en vue de renouveler les modes d'intervention sociale issus des institutions d'assistance. Les caisses syndicales ouvrières reposent sur ce principe, de même que le Fonds national de chômage public instauré en 1914.

La création de l'UNEDIC en 1958 ne remet pas en cause ce principe fondateur et la solidarité y est mise à l'honneur pendant plus de vingt ans. Une solidarité professionnelle d'abord avec l'adoption d'un taux de cotisation unique quel que soit le secteur d'activité. Solidarité sociale entre salariés ensuite avec des conditions d'indemnisation plus favorables pour les salariés âgés les plus touchés par les restructurations industrielles et rencontrant parallèlement de plus grandes difficultés de reclassement. Solidarité, toujours avec la création en 1961 des fonds sociaux destinés à venir en aide aux chômeurs indemnisés par le versement d'un supplément de ressources en cas de difficultés extrêmes.

Ces mécanismes, qui éloignent l'UNEDIC d'un pur système d'assurance, sont également dictés par un second principe, constitutif de l'indemnisation des chômeurs : favoriser le retour à l'emploi des chômeurs par une utilisation de l'assurance-chômage qui doit contribuer à mieux réguler le marché du travail. Les caisses syndicales ont ainsi pour ambition de protéger le niveau des salaires afin de conforter la construction d'un salariat naissant tout en contrôlant les processus de placement des chômeurs. La crise des années trente, qui consacre l'importance de l'acteur étatique et municipal dans la prise en charge des chômeurs, ne remet nullement en cause les fonctions dévolues à l'indemnisation du chômage. Il s'agit toujours de favoriser le placement des chômeurs tout en protégeant les salaires en vigueur sur le marché du travail. Quant à l'UNEDIC, sa création ne modifie pas le rôle attribué à l'indemnisation du chômage. Bien au contraire, les réformes adoptées pendant plus de vingt ans ont marqué le souci des acteurs sociaux d'adapter en permanence le régime conventionnel aux changements observés sur le marché du travail.

C'est en vertu de ces principes de solidarité et de soutien actif au reclassement que l'on assiste, entre 1958 et 1979, à un mouvement continu d'amélioration des protections accordées aux demandeurs d'emploi en quête d'intégration, ou de réintégration, dans le modèle salarial.

La rupture des années quatre-vingt

Ce modèle est remis en cause au début des années quatre-vingt. L'élément déclencheur a été l'accroissement très fort du chômage et la multiplication du nombre des préretraites, dont les conséquences sur l'équilibre financier du régime ont largement déterminé la nature des ajustements opérés. Les réformes adoptées ont fini par faire perdre de vue les principes fondateurs de l'assurance-chômage. La solidarité a été peu à peu délaissée dans les mécanismes d'attribution des prestations. Dès 1982, les prestations des chômeurs sont fortement individualisées avec l'introduction de filières d'indemnisation qui différencient les droits en fonction des durées préalables de cotisation. Cette différenciation est institutionnalisée en 1984 avec la création de deux régimes distincts, l'un conventionnel, l'autre public, partition censée distinguer l'assurance, gérée par l'UNEDIC, de l'assistance gérée par l'Etat, et cela au nom d'un principe de solidarité dont la responsabilité incomberait aux pouvoirs publics et non plus au régime d'assurance chômage. Ce partage a abouti à une nouvelle régulation : au gré des crises financières successives ayant affecté l'UNEDIC, tout particulièrement au début des années 1990 (création d'une allocation unique dégressive en juillet 1992), les prestations du régime d'assurance ont tendance à être réduites et surtout concernent une part décroissante des chômeurs.

Sous l'effet de la rigueur budgétaire, les prestations publiques connaissent une évolution parallèle : quasi suppression de l'allocation d'insertion en 1992 ; restriction du champ de l'allocation de solidarité spécifique depuis le 1er janvier 1997. Ces évolutions sont intervenues alors que le marché du travail subissait à son tour de profondes mutations. Le développement du travail à temps partiel, la multiplication de contrats à durée déterminée, de missions d'intérim ont fait voler en éclat le modèle salarial issu de la période fordiste. Les dispositifs d'indemnisation du chômage se sont dans le même temps rétractés sur le modèle du travail des années 60-70 : les salariés stables disposant de longues durées d'indemnisation. La non prise en charge de ce « risque précarité », et l'extension d'un chômage de masse qui épuise les droits à indemnisation ont eu pour effet de transférer vers les minima sociaux, et le RMI en particulier, la protection de certaines catégories de chômeurs.

Une analyse par cas-types des effets de la réglementation

Ce phénomène, très largement imputable au rétrécissement du champ d'intervention de l'assurance-chômage, nécessitait donc d'appréhender plus finement, par le recours à la méthode des cas-types, l'impact des réformes successivement adoptées depuis 1979 sur les droits à indemnisation des chômeurs. Tel est l'objet du document de travail réalisé par C. Daniel (*L'indemnisation du chômage depuis 1979 : une analyse par cas-types*, IRES, n°99.01).

Plusieurs résultats ressortent de cette analyse :

– Les droits indemnitaires des chômeurs sont, en 1997, beaucoup plus différenciés qu'ils ne l'étaient en 1979. Ce résultat provient essentiellement de l'introduction d'un critère de durée préalable de cotisation dans le calculs des droits, combiné avec le critère de l'âge.

– Le durcissement des critères d'accès et des conditions d'indemnisation a dégradé l'évolution du taux de couverture. Sur la période 1985-1997, la part des chômeurs indemnisés dans l'ensemble des demandeurs d'emploi baisse, passant de plus de 60 % en 1985 à 53 % en 1997. Cette érosion est en partie due à l'instauration de l'allocation unique dégressive, dans un contexte de progression du chômage et de la précarisation de l'emploi. Mais il faut souligner que le taux de couverture du régime dit de solidarité accuse également une baisse sur cette période.

– Les trois réformes de 1982, 1984, 1992 ont abouti à réduire de façon cumulative les droits indemnitaires des chômeurs. Ce phénomène, bien que général, a joué de façon sélective. Les jeunes demandeurs d'emploi, ceux ayant occupé un emploi précaire avec de faibles salaires, les salariés ayant exercé une

activité à temps partiel ont particulièrement souffert car ce sont ceux dont la situation en termes indemnitaires s'est la plus dégradée.

A la lumière de ces travaux, force est de constater l'ampleur des effets que la crise a engendrés sur les mécanismes d'indemnisation du chômage. Depuis une quinzaine d'années, ceux-ci ne se sont plus guère adaptés aux nouveaux risques que les mutations du marché du travail ont fait naître. Ce déficit d'adaptation aux nouvelles normes d'emploi pose deux problèmes. L'un renvoie au statut et au niveau de vie des chômeurs, qui sont de plus en plus nombreux à relever financièrement d'un filet de protection minimum (RMI). En second lieu, la faiblesse de l'actuelle politique indemnitaire conduit à entretenir les phénomènes de précarité observés sur le marché du travail alors que pendant plus d'un siècle l'indemnisation du chômage avait justement permis d'agir sur l'évolution même de ces systèmes d'emploi en limitant les effets, et partant, l'ampleur.

Christine Daniel et Carole Tuchszirer

IRES

Biblio

Comparaison France/Royaume-Uni *La Revue de l'IRES n° 28* *automne 1998*

Introduction,

Jacques Freyssinet

Works councils et comités d'entreprise, histoires d'institutions et de représentants. Quelques problèmes de comparaison internationale des relations professionnelles,

Adelheid Hege

Recherche sur les syndicats et comparaison internationale,

Richard Hyman

Convergence des modèles de régulation ?,

Michel Husson

Trajectoires d'insertion en France et au Royaume-Uni : une hypothèse de convergence,

Florence Lefresne

Comparaison des modes de mobilisation de la main-d'oeuvre jeune en France et en Grande-Bretagne,

Nathalie Moncel

La démarche comparative et les comparaisons franco-britanniques,

Linda Hantrais et Marie-Thérèse Letablier

La mondialisation des fonds de retraite privés : critères de convergence et de divergence,

Richard Mimms

Chronique Internationale de l'IRES **n° 57** **mars 1999**

Italie - Un nouveau pacte social, *Udo Rehfeldt*

Allemagne - A l'Est, un paysage contractuel fragile, *Ingrid Artus*

Allemagne - Négociations salariales 1999, *Adelheid Hege*

Pays-Bas - Les réformes de structure insuffisantes à régler le problème de l'invalidité, *Marie Wierink*

Royaume-Uni - La réforme du système de retraite, *Sabine Montagne*

Portugal - Vers un bouge social en l'an 2000 ?, *Jean-Marie Pernot*

The Ford Foundation - The Rockefeller Foundation. " Understanding Unemployment and Working Time ", European Working Team Seminar. Contribution de Jacques Freyssinet (Rome, 25-26 janvier 1999)

Emergences. Conférence de Jacques Freyssinet, " L'intervention des acteurs sociaux dans la régionalisation de la formation professionnelle des jeunes " (Paris, 11 février 1999)

UNSA. Colloque " Egalité femmes/hommes : vous avez dit égalité ? ". Communication de Christèle Meilland sur " Le temps de travail : une variable indicatrice de la différenciation femmes/hommes en Europe ". (Paris, 8 mars 1999)

Université libre de Bruxelles. Colloque " Prélèvements Publics, transferts sociaux et marché du travail " organisé par l'association des économistes de l'Université, communication de Pierre Concialdi. (Bruxelles, 8-9 mars 1999)

Groupe des Belles Feuilles. Intervention de Catherine Sauviat en collaboration avec Lucy apRoberts sur " La capitalisation dans le système des retraites américain ". (Sénat, Paris, 13 mars 1999)

Club Convaincre. Conférence de Jacques Freyssinet, " Le chômage et les nouvelles formes d'emploi ". (Lyon, 15 mars 1999)

Fédération des œuvres laïques - " Semaine d'éducation contre le racisme ". Participation de Mouna Viprey à la table ronde sur " Pluralités des formes de discriminations raciales sur le marché du travail ". (Avignon, 15 mars 1999)

ANACT. Session de formation. Intervention de Jacques Freyssinet, " Les relations professionnelles en France - Place du paritarisme et du tripartisme ". (Combloux, 17-19 mars 1999)

Institut d'histoire sociale de la CGT. Journées d'études sur le syndicalisme en Italie. Intervention de Udo Rehfeldt sur " Le système des relations professionnelles en Italie ". (Montreuil, 18-19 mars 1999)

AGIR. Journée d'étude sur les politiques de l'emploi. Intervention de Jacques Freyssinet, " Les politiques de l'emploi en France ". (Paris, 20 mars 1999)

100 % Collectif. Colloque " Lutter contre le racisme ". Intervention de Mouna Viprey sur " Le monde du travail, lieu

d'expression des discriminations raciales ". (Agen, 20 mars 1999)

Fondation Friedrich-Ebert/IRES, en collaboration avec l'**Institut Syndical Européen.** Journées d'études franco-allemande sur " Les comités d'entreprise européens : un élément constitutif des relations professionnelles européennes " (Paris, 23 mars 1999)

Commissariat Général du Plan. Groupe de travail " Jeunes et politiques publiques ". Communication de Yannick Fondeur avec Claude Minni, (DARES), sur le thème du " déclassé " à l'embauche. (Paris, 24 mars 1999)

Fondation Friedrich-Ebert/Université de Fulda. Séminaire sur les comités d'entreprise européens selon l'article 6 de la directive. Animation du débat par Udo Rehfeldt. (Bruxelles, 24-26 mars 1999)

ANPE, Les entretiens de l'emploi. Intervention de Jacques Freyssinet, " Les transformations du marché du travail : systèmes de régulation et stratégies des acteurs ". (Paris, 30-31 mars 1999)

BULLETIN D'ABONNEMENT 1999

Nom
Fonction
Adresse
.
Tél.

- désire recevoir régulièrement *La Lettre de l'IRES* (gratuit)
- désire m'abonner à *Chronique Internationale*. tarif : 185 F
- désire m'abonner à *La Revue de l'IRES*. tarif ; 425 F
- désire m'abonner à *Chronique Internationale + Revue*. tarif : 545 F
- désire recevoir le *Catalogue des publications de l'IRES*

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

Règlement à l'ordre de l'IRES par :

- Chèque bancaire Chèque postal CCP 7 791 00 D PARIS

A retourner à :

IRES Diffusion - 16, boulevard du Mont d'Est
93192 Noisy-le-Grand CEDEX
Tél 33 (0) 1 48 15 18 90 Fax 33 (0) 1 48 15 19 18
E-mail : info-ires@ires.enpc.fr

Date

Signature

La Lettre de l'IRES - Publication trimestrielle
16, bd du Mont d'Est 93192 NOISY-LE-GRAND CEDEX
Directeur de la publication : Guy Le Néouannic
Responsable : Maurice Braud
Réalisation : Monique Jacquin
Luyot S.A. - Paris
Dépôt légal : 2ème trimestre 1999 - ISSN n°1145-1394

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



Hommes et femmes à temps partiel

Tania Angeloff

Etudes et recherches ISERES n° 142

En France, le travail à temps partiel est un phénomène relativement récent. Il a été encouragé par des politiques gouvernementales d'incitation qui ont rencontré un vif succès dans les emplois de service du secteur tertiaire, en particulier dans les domaines de la santé, de l'éducation, de la grande distribution, de la propreté. A tel point que le travail à temps partiel est devenu une forme particulière d'emploi, un mode d'organisation à part entière. Aujourd'hui, certains emplois ne se structurent pas autrement qu'à temps partiel. Aussi convient-il de voir qui travaille à temps partiel et dans quelles conditions.

Le travail à temps partiel est-il le même pour les hommes et pour les femmes ? Quand il semble relever des mêmes dispositifs, a-t-il la même signification, le même contenu, et les mêmes implications « toutes choses égales par ailleurs » pour un homme et pour une femme ? Le but de la recherche est de s'interroger sur les modalités et les incidences du travail à temps partiel, selon que l'on est un homme ou une femme.

Le questionnement part d'un constat, presque d'un paradoxe : le travail à temps partiel en France est très inégalement réparti entre les hommes et les femmes. Les femmes travaillent environ quatre fois plus à temps partiel que les hommes, alors même qu'à l'origine l'entrée des femmes sur le marché du travail s'est faite à temps plein. De là découlent plusieurs questions : pourquoi et comment, dans les discours et les pratiques,

le travail à temps partiel est-il devenu synonyme de travail féminin ? Quelles sont les conséquences du travail à temps partiel sur le déroulement de carrière, sur les revenus, le statut du travail et les conditions de travail ? En amont, de quelle manière s'effectuent les négociations sur le temps partiel et ses modulations ?

L'étude dresse un bilan historique et chiffré du travail à temps partiel et présente les visages (et usages) pluriels du travail à temps partiel illustrés par les différents terrains d'enquête. Les modalités et les incidences du travail à temps partiel offrent des constantes d'un établissement à l'autre. Ces constantes semblent faire sens dans les différences de trajectoires des hommes et des femmes à temps partiel.

Il est important de souligner le caractère central des entretiens dans la recherche (plus d'une cinquantaine au total). Ils ont nourri ce travail et sont venus compléter des données historiques, statistiques, des observations, existantes ou établies de manière originale, sur la question.



Chômage des jeunes, système éducatif et relations professionnelles

CEREQ - Université de Rouen, Alain Kokosowski

Le Centre associé au CEREQ de l'Université de Rouen a réalisé une recherche à la demande du Centre Henri Aigueperse de la FEN sur le thème « Chômage des jeunes, système éducatif et relations professionnelles ». L'objectif de cette recherche était d'une part, de réaliser une synthèse des nombreux travaux effectués au cours des 10 dernières années sur l'insertion des jeu-

nes en difficulté et d'autre part, de mettre en évidence les dimensions de la socialisation des jeunes dans les dispositifs d'orientation et de formation ainsi que les transformations de l'offre de formation et l'évolution des compétences des formateurs. Cette recherche comprend donc deux volumes. Le premier volume est structuré autour des quatre parties suivantes :

– les auteurs ont d'abord essayé de définir les approches et notions clés relatives à l'insertion et à la transition et de repérer, à travers des études récentes, les caractéristiques des publics en difficulté d'insertion.

– Ils ont apporté ensuite un éclairage sur deux domaines clés : l'orientation et la formation, et ont confronté les caractéristiques des dispositifs et des compétences des professionnels aux caractéristiques et attentes des publics jeunes.

– Dans une troisième partie, ont été regroupées les analyses autour des processus psychosociaux fondamentaux sous-jacents aux conduites des jeunes et des intervenants.

– Enfin, des travaux de l'équipe portant sur l'évolution des organismes de formation et les compétences des différents groupes de formateurs ont été présentés.

Le second volume de la recherche correspond à plusieurs enquêtes qualitatives conduites auprès de différents acteurs de l'insertion.

Dans un premier temps, une enquête concernant plus de 50 jeunes en difficulté présents dans 11 actions de formation, dans 9 organismes de formation différents est présentée. Elle montre la complexité et l'évolution permanente des attentes des jeunes et des demandes quelquefois contradictoires, qu'ils formulent plus ou moins clairement aux formateurs.

On observe également combien il semble indispensable de construire une démarche globale qui associe de façon continue :

– la fonction orientation, la fonction formation et la fonction accompagnement vers l'emploi ;

– la qualité des relations interpersonnelles, du climat de l'organisme et l'association de celui-ci aux projets de développement de son territoire.

C'est cette double mobilisation qui semble atténuer les comportements de mise à distance, de retrait, de rébellion, voire de violence chez une minorité de jeunes, pendant les actions d'insertion. Il a été également montré que cette double mobilisation renforce par ailleurs les attitudes positives, les esquisses de projets, les constructions identitaires en cours d'élaboration pour bon nombre de jeunes.

Dans un deuxième temps, deux ensembles d'enquêtes sont présentées concernant plusieurs groupes de professionnels de l'insertion et un groupe spécifique de formateurs. Elles mettent en évidence combien les pratiques ont évolué dans ce domaine même si elles restent fragiles et s'accompagnent de nombreuses interrogations.

Finalement, les auteurs concluent que les formateurs d'insertion sont un groupe qui occupe une position stratégique déterminante dans les dispositifs puisqu'ils doivent à la fois construire de nouvelles pratiques, de nouveaux dispositifs et des rapports inédits avec les diverses organisations clé d'un territoire donné. Les compétences à construire et à développer chez ce groupe constituent donc un défi majeur pour tous ceux qui pensent que la fonction formation a une place véritable à tenir dans les parcours d'insertion des jeunes.



Prévention des risques et protection des salariés de l'Immatériel

Depuis des décennies, les syndicats ont été confrontés à l'obligation de défendre les travailleurs dans leur intégrité physique. Or, la nature du travail a considérablement changé. Aujourd'hui, les salariés se trouvent exposés à des risques d'une nature nouvelle, relevant de la part immatérielle de leur activité.

Tout l'impalpable de l'entreprise, lié aux nouveaux modes d'organisation du travail et au recours sans cesse accru aux technologies de l'information et de la communication, engendre des situations de harcèlement, d'une part, et d'incertitude, d'autre part, dont les effets ont, jusqu'à ce jour, été peu pris en compte. Cela procède de la « dématérialisation en cours du travail humain ».

Les altérations, résultant d'un monde du travail où l'individu n'expose plus son corps en premier lieu, mais plutôt l'autre part de lui-même, restent à étudier afin de dresser le cahier des revendications pour la protection des risques et la prévention des salariés de l'immatériel. Conscient que les droits du salarié dans le registre de l'immatériel restent à écrire, l'UCI-FO a ouvert le débat sur la reconnaissance de ces risques nouveaux, en organisant deux réunions rassemblant des professionnels, des institutionnels et des universitaires.

En préalable, les participants ont cherché à préciser les caractéristiques du travail immatériel. En effet, l'expression mérite d'être spécifiée par rapport aux notions du travail non-manuel et de travail intellectuel. L'analyse des propos tenus a permis d'identifier 12 facteurs de risques qui peuvent avoir, à des degrés divers, des incidences sur la santé physique et mentale des salariés.

Ensuite sont examinées dans le rapport ce que l'on pourrait appeler les nouvelles pathologies pour la reconnaissance desquelles il reste beaucoup à faire et qui, par ailleurs, ne sont pas sans soulever des problèmes d'éthique concernant la liberté individuelle. Enfin, quatre recommandations pour la prévention des nouveaux risques sont proposés en conclusion.

Trajectoires comparées de Cadres et d'Ingénieurs

Que sait-on de la population cadre aujourd'hui et comment est-elle affectée par les mutations du travail ? Au-delà d'une connaissance statistique de cette catégorie de salariés du secteur privé, il s'agit d'aller au plus près de la connaissance. C'est pourquoi, il a été choisi de retracer des histoires professionnelles à travers quatorze entretiens approfondis, en tenant compte de critères de sexe, d'âge, de la taille de l'entreprise, du secteur d'activité, de la formation initiale ou de son absence.

Cette étude, bien que restrictive et ne présentant pas de caractère scientifique, fait apparaître une vulnérabilité accrue et des conditions de travail plus difficiles pour les cadres de P.M.E. par rapport à ceux des grandes entreprises. Il semblerait que la récession économique touche inégalement les cadres.

Par ailleurs, depuis 1992 et le développement du chômage des cadres, le sentiment d'identification à l'entreprise s'atténue, d'autant que les carrières ne sont plus tracées d'avance et que la part de l'aléatoire est de plus en plus intégrée dans les parcours professionnels, à tel point que certains cadres préfèrent se tourner vers l'enseignement ou la formation afin de retrouver une meilleure qualité de vie.

Parallèlement, le lien de confiance entre les cadres et leur entreprise s'affaiblit. Enfin, le rapport au pouvoir des cadres exerçant une fonction d'encadrement a changé : ceux-ci se perçoivent comme des médiateurs chargés d'utiliser au mieux les compétences de leur équipe. Toutefois, ce souci des relations humaines s'efface dans les petites structures où règne « le juste-à-temps ».

POUR SE PROCURER CES TRAVAUX

CFDT - Pierre-David Labani, ARES 4, Bld de la Villette 75955 Paris cedex 19
Tél 01 42 03 80 09

CFE-CGC - Max Leca, 59-63, rue du Rocher 75008 Paris - Tel 01 55 30 12 12

CFTC - Sophie Bailacq, 13, rue des Ecluses-St-Martin 75483 Paris cedex 10
Tél 01 44 52 49 37

CGT - Fabrice Pruvost, ISERES 263, rue de Paris 93516 Montreuil cedex
Tél 01 48 18 84 37

CGT-FO - Angel Pino, Secteur Economique, 141, avenue du Maine
75680 Paris cedex 14 - Tél 01 40 52 82 00

FEN - Jean-Louis Besnard, 48, rue La Bruyère 75440 Paris cedex 09
Tél 01 40 16 78 81