

En adoptant le troisième programme scientifique à moyen terme ⁽¹⁾, le Conseil d'administration de l'IRES avait retenu comme innovation principale la création d'un quatrième groupe de recherche, centré sur les problèmes du travail, aux côtés des trois groupes existants (emploi, revenu salarial, relations professionnelles).

Trois chercheurs ont été recrutés au cours de l'année 2000 et ont entamé la préparation d'un programme de recherche :

– discussions avec chacune des organisations syndicales pour définir les priorités ;

– discussions avec les autres équipes au sein de l'IRES pour construire les connexions ;

– contacts avec des équipes extérieures à l'IRES, notamment au sein du pôle « Entreprise, travail, emploi » de Marne-la-Vallée pour identifier les coopérations.

Un projet a été présenté au Conseil d'administration en janvier 2001 ; il a été approuvé comme document d'étape dans la mesure où une problématique et des axes de travail, dans ce domaine relativement nouveau pour l'IRES, ne peuvent être définis que de manière progressive. C'est ce document qui fait ici l'objet d'une présentation résumée.

Il permet d'orienter les premières recherches qui ont été engagées et d'alimenter un débat qui doit se poursuivre.

Jacques Freyssinet

⁽¹⁾ La Lettre de l'IRES, n° 43, avril 2000

Le programme scientifique du groupe Travail

Le travail connaît, depuis une vingtaine d'années, des mutations liées aux évolutions de fond que sont la montée de nouvelles formes de concurrence – avec désormais comme phénomène marquant la place croissante que le client tend à acquérir dans les univers productifs, non seulement dans les services mais aussi dans l'industrie –, la globalisation et la montée des critères de gestion financiers formalisant les intérêts des actionnaires, ou encore les changements technologiques – tout spécialement, ces derniers temps, l'essor des technologies de l'information et de la communication. Ces tendances prennent place dans un contexte de recomposition permanente des structures et périmètres des entreprises (fusions-acquisitions, nouvelles relations de sous-traitance, partenariat...) et de transformation des structures d'emploi (qui ne se limitent pas aux formes d'emploi flexibles devenues classiques mais qui s'étendent, par exemple, à la montée du faux travail indépendant).

Quelles transformations des systèmes de travail ?

Dans cette perspective, le groupe Travail se penchera sur les mutations les plus marquantes que connaissent actuellement les systèmes de travail. On peut baliser le champ concerné à l'aide de quelques repères.

Du point de vue du contenu de l'activité de travail, si la montée de la « logique compétences » reste un phénomène extrêmement controversé, on peut cependant attester de la réalité d'une évolution des capacités sollicitées. Au-delà des savoirs et savoir-faire, ce sont aussi des « savoirs d'actions » qui tendent à être mobilisés : prendre des initiatives, coopérer, communiquer. Face au client notamment, il est souvent demandé aux salariés de savoir procéder de façon autonome aux arbitrages permettant d'ajuster la réponse apportée par l'organisation à la demande exprimée. Derrière cette idée générale, il y a cependant des pratiques d'entreprises très diverses. En s'attachant à aller au-delà des mots ou des discours, il s'agira d'analyser le contenu et les formes de l'autonomie ainsi concédée ainsi que des compétences effectivement mobilisées au-delà de l'idée vague de « compétence relationnelle ».

Ce sont également les organisations du travail qui sont concernées : il s'agit de comprendre dans quelle mesure elles confèrent ou non aux salariés les moyens de l'autonomie et de la compétence qu'on exige d'eux. Les formes de la division du travail et de la coopération, mais aussi les contours des collectifs de travail sont engagés dans des processus incessants de redéfinition visant à répondre à des exigences de flexibilité et d'innovation. Les salariés sont de plus en plus fréquemment placés

dans des équipes responsabilisées, équipes qui sont en même temps composées de personnes aux statuts très divers. On peut se demander comment ces organisations parviennent à mobiliser les individus et à assurer la performance individuelle et collective, quelles ressources elles leur offrent pour assurer le caractère professionnel de la prestation réalisée.

Ces interrogations sont d'une importance cruciale pour appréhender les phénomènes d'évaluation qui pénètrent désormais tous les niveaux de l'entreprise – du centre de profit ou de l'établissement au salarié pris individuellement. Ce sont les possibilités, les difficultés et les formes d'une reconnaissance sociale d'une nouvelle valeur du travail qui sont à analyser, dans l'entreprise, mais aussi dans les branches ou à d'autres niveaux (en particulier dans les classifications). Le rôle et les modalités de la formation et de la professionnalisation sont également à interroger, en particulier du point de vue des dispositifs d'organisation des parcours professionnels tout au long de la vie sur lesquels l'attention s'est trouvée attirée, ces dernières années, par le rapport Supiot ou par l'analyse des marchés transitionnels.

Dans le cadre des systèmes de travail actuellement en transformation, un phénomène marquant est la montée de nouvelles pénibilités (notamment mentales) dans les conditions de travail. L'important est de parvenir à les analyser conjointement avec les mutations de l'organisation du travail et des compétences : les formes de réponse apportées jusqu'à présent dans les nouvelles formes d'organisation du travail ne sont, en effet, pas sans lien avec, par exemple, l'intensification du travail que repèrent de nombreuses enquêtes.

La démarche de recherche

Le programme de recherche s'appuie sur l'hypothèse selon laquelle les systèmes de travail sont à considérer comme des constructions sociales. Cela revient à dire que le rôle décisif dans les évolutions des systèmes de travail est joué par les acteurs et non pas par des facteurs dominants qui s'imposeraient à eux de manière quelque peu mécanique. On suppose ainsi que les acteurs composent à partir de leurs ressources et contraintes, se saisissent de divers facteurs, les négocient (au sens large), les remodelent. Les différents types d'acteurs agissent sur la base de représentations individuelles et collectives, mais ces représentations ne se présentent pas comme un point de vue constitué *a priori* et parfaitement unifié.

L'attention portera sur les dynamiques de transformation des systèmes de travail, c'est-à-dire les processus de construction des réalités de travail. Dans cette perspective, différents aspects doivent être plus particulièrement abordés : quelle est la part de ce qui est négociable, dans quelle mesure certains facteurs présentent-ils plus de rigidité que d'autres (technologie, pression du client...) ? Comment les identités et représentations collectives se recomposent-elles ? Dès lors, comment se construisent les notions et repères collectifs (« qualification », « compétence », « client »...) et comment se trouvent-ils stabilisés sous la forme de référents établis (grilles de classifications, règlements intérieurs...) ? De même, comment et par qui sont élaborés les outils d'évaluation (des aptitudes au travail, de la performance de l'organisation...).

La variété des situations, en termes de catégories de main-d'œuvre, de secteurs d'activité, de tailles d'entreprises, de territoires et de réalités nationales, incite à adopter, chaque fois que possible, une démarche comparative pour traiter de ces thèmes de recherche. La dimension historique des questions mentionnées fera également l'objet d'une attention particulière et donnera lieu à des recherches spécifiques.

Axes de recherche

Les questions qui viennent d'être rapidement recensées ouvrent un champ de recherche extrêmement vaste. Des priorités doivent être établies. L'IRES se propose de mettre l'accent sur quelques grands axes de travail.

Un premier axe correspond à la présence croissante du client dans les univers de travail. Au nom de ce client, toute une série de mutations du travail se trouvent justifiées, aussi bien dans l'organisation du travail et dans les compétences requises que dans les conditions de travail. Comment faut-il interpréter les transformations qui seraient ainsi créés ? On peut faire l'hypothèse que ces effets sont dépendants de la façon dont chacun, dans l'entreprise, se représente les exigences de ce client.

Un autre axe est constitué par la question de l'autonomie. Quelles sont les figures de cette autonomie ? Les acteurs de l'entreprise (dirigeants, salariés...) se constituent des modèles de représentation du salarié autonome : comment ces modèles sont-ils construits ? L'autonomie ne peut-elle pas être encadrée (normes d'attitudes) comment est-elle développée (formations, procédures, objets techniques...) ?

Troisième axe : l'implication et sa rétribution. L'évolution depuis les années 1980 semble avoir conduit les entreprises à exiger des salariés qu'ils s'impliquent dans des objectifs de performance sans que les contreparties ou rétributions (monétaires, symboliques...) n'apparaissent clairement. Peut-on envisager une stabilité du couple constitué par l'appel à la performance d'un côté et l'instabilité dans l'emploi, l'intensification du travail et la modération salariale de l'autre ? Un problème n'est-il pas celui de la difficulté à évaluer les contributions des salariés face à un travail plus immatériel (satisfaction du client...), donc plus difficile à mesurer ? On peut également se demander comment les différentes catégories de salariés vivent cette tension et, plus généralement, comment les identités collectives se

recomposent autour d'attentes spécifiques à l'égard du travail.

D'autres axes peuvent être mentionnés, comme la question de l'éclatement et de la recombinaison des collectifs de travail dans le cadre des reconfigurations d'entreprises ou encore le lien entre travail et mondialisation.

La question des recombinaisons des identités professionnelles sera transversale à la plupart des thèmes envisagés. Elle pourra également faire l'objet de recherches spécifiques sous l'angle historique.

Odile Join-Lambert, Marie Raveyre, Pascal Ughetto

IRES

Biblio

Chronique Internationale de l'IRES ***n° 70 - mai 2001***

Japon

Une réorientation de la politique de l'emploi
Jacques Freyssinet

Allemagne

La réforme conflictuelle des conseils d'établissement
Adelheid Hege

Allemagne

La réforme des retraites 2001, quelles incidences pour les femmes ?
Mechthild Veil

Mexique

Le syndicalisme mexicain à la croisée des chemins
Michel Husson

Espagne

Une réforme du marché du travail ambiguë et bien peu consensuelle
Carole Tuchsirer

BULLETIN D'ABONNEMENT 2001

Nom
Fonction
Adresse
.

- 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.

Bulletin à retourner avec votre règlement par :

- Chèque bancaire ou postal à l'ordre de l'IRES,
- Virement au Trésor Public - RIB
40071/93034/03400155374/55
- Carte VISA, MASTERCARD ou EUROCARD :
n° Date d'expiration

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-fr.org

Date

Signature

Université de Versailles-Saint-Quentin en Yvelines. Séminaire de Catherine Omnès sur « La construction sociale de l'inaptitude au travail ». Présentation d'Odile Join-Lambert de la note d'étape sur l'histoire de l'inaptitude à La Poste. (Saint Quentin, 4 janvier 2001)

ENS de Cachan. CNRS-IDHE. Journées d'études économie et relations juridiques. Communication de Sabine Montagne sur « Equity Markets and ERISA : the Impact of Statutory Law on Pension Industry's organization in the United States ». (Cachan, 10 janvier 2001)

Maison des sciences de l'homme. Centre d'histoire économique et sociale Pierre Léon. Séminaire de Sylvie Schweitzer. Intervention d'Odile Join-Lambert sur « Parcours et itinéraires des postiers en France au XX^e siècle ». (Lyon, 15 janvier 2001)

Centre d'Etudes de l'Emploi. Séminaire « Relations professionnelles, actions collectives et militantismes ». Journée d'études « PARE et paritarisme » :
- Intervention de Udo Rehfeldt et Catherine Vincent sur « Le paritarisme : enseignements comparatifs pour les relations professionnelles » ;
- Intervention de Carole Tuchsirer sur « L'Etat dans la réforme de l'assurance-chômage : une présence légitime et pourtant singulière ». (Noisy le Grand, 16 janvier 2001)

GREE de l'Université de Nancy. Colloque « Rémunération et protection sociale : qui paie ? ». Communication de Jean-Marie Pernot et Catherine Sauviat sur « Mondialisation du capital et nouvelles normes d'emploi et de rémunération : vers de nouvelles figures salariales ? ». (Bruxelles, 17-18 janvier 2001)

Premiers entretiens « France-BIT ». Participation de Jacques Freyssinet comme discutant. (Annecy, 18-19 janvier 2001)

WZB, Ministère français de la Recherche. Séminaire franco-allemand « Programme Travail : nouvelles conceptions dans l'Union européenne ». Communication de Pascal Ughetto sur le thème « La relation de service au coeur de la tension vers la performance ». (Berlin, 27 janvier 2001)

Université de Newcastle. Industrial Relations & Human Resource Management Group. Conférence de Christian Dufour et Adelheid Hege sur le thème « Works councils and Workplace Representation in Europe ». (Newcastle, 29 janvier 2001)

Université de Newcastle. Symposium on Trade Union Renewal. Séminaire de chercheurs et de syndicalistes sur le thème « Future of Trade Union Representation : Strategies for Union Renewal » :
- Interventions d'Adelheid Hege sur « Union Representation and Social Representativeness » et « The future of solidarity : rebuilding collective representation(s) – international perspectives ».
- Intervention de Christian Dufour sur : « The specificities of the French Trade Union Movement »
(Wollongong, Australie, 30 janvier 2001)

Comité pour l'histoire de La Poste. Journée d'études du Comité d'histoire. Communication d'Odile Join-Lambert sur « Quelles méthodes pour l'histoire du personnel ? (30 janvier 2001)

3^{ème} colloque international de psychodynamique et de psychopathologie du travail. Conférence de Jacques Freyssinet « L'ombre portée du chômage : apport de l'analyse économique ». (Paris, 1^{er} février 2001)

FNMF. Séminaire des chefs de file mutualistes. Intervention de Catherine Vincent sur « La crise du paritarisme et ses répercussions » et participation à la table-ronde « Comment faire revivre la démocratie sociale ? ». (Orly, 2 février 2001)

Fondation Friedrich-Ebert en coopération avec la CFDT, la CGT, la CGT-FO et la Deutsche Postgewerkschaft. Séminaire « Les syndicats face aux défis de la mutation économique ». Exposé de Udo Rehfeldt sur « La situation actuelle du syndicalisme français ». (Paris, 6 février 2001)

IRCOS. Intervention de Christian Dufour sur : « Quelle place des comités d'entreprise dans la refondation sociale ? ». (Strasbourg, 15 février 2001)

Union Syndicale Suisse, Institut de Formation Syndicale, Syndicat Industrie Bâtiment. Séminaire « Quelles stratégies pour une Europe sociale ? Exposé de Udo Rehfeldt sur « La négociation collective en Europe ». (Zurich, 17 février 2001)

Centre d'études de l'emploi. Séminaire « Les espaces de la négociation collective (Annette Jobert). Participation de Jacques Freyssinet comme discutant. (Marne-la-Vallée, 23 février)

INTEFP. Session nationale « La négociation collective dans la régulation sociale ». Intervention de Udo Rehfeldt sur « La négociation collective en Europe ». (Marcy l'Etoile, 2 mars 2001)

Session de formation de l'ISST/CGT sur la retraite complémentaire. Intervention de Catherine Vincent sur « La gestion paritaire ». (Sceaux, 9 mars 2001)

Observatoire social européen. Les midis de l'Observatoire social européen. Communication d'Antoine Math sur « Réforme des pensions : réflexions critiques à partir du rapport du comité de Politique économique » (Progress Report to the ECOFIN Council on the Impact of ageing populations on public pension system). (Bruxelles, 14 mars 2001)

International Symposium on Working time. 8^{ème} conférence du Séminaire international sur le temps de travail. Intervention de François Michon et participation de Simon Macaire et Christèle Meillard sur « Working time in non standard forms of employment ». (Amsterdam, 14-16 mars 2001)

Hans-Böckler Stiftung. Séminaire sur la comparaison franco-allemande des systèmes de retraite et de leur évolution. Intervention de Christian Dufour sur « la place des syndicats français dans la construction des systèmes de retraite » (Berlin, 15-16 mars 2001)

Research Institute for Advancement of Living Standards (RIALS-RENGO). Séminaire animé par Jacques Freyssinet « Current issues of labour market and employment policies ». (Tokyo, 19 mars 2000)

Commissariat Général du Plan. Journée de présentation du rapport « Services : organisation et compétences tournées vers le client. Une lecture transversale des CEP tertiaires ». Participation de Pascal Ughetto comme discutant. (Paris, 20 mars 2001)

Japan Institute of Labour. Symposium on employment measures. Conférence de Jacques Freyssinet : « Employment policies in France ». (Tokyo, 22 mars 2001)

DARES, Ministère de l'emploi. Colloque « Des plans sociaux aux restructurations, regards croisés en sciences sociales ». Communication de Sabine Montagne et Catherine Sauviat sur « Mondialisation financière et gestion de l'emploi » (Paris, 26 mars 2001)

Ministère de la recherche. Séminaire sur « Le travail dans la fonction publique ». Communication d'Odile Join-Lambert sur « Les transformations du travail réalisées au nom de l'utilisateur à La Poste (1965-1973) ». (28 mars 2001)

Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale. « Accès à l'emploi et protection sociale ». Intervention de Jacques Freyssinet comme discutant. (Paris, 29 mars 2001)

INTEFP. Session nationale sur « La négociation collective dans la régulation sociale ». Intervention de Christian Dufour sur « Le mandatement dans la négociation des trente cinq heures ». (Toulouse, 29 mars 2001)

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
Louyot S.A. - Paris
Dépôt légal : 2^{ème} trimestre 2001 - 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).



Les conséquences sociales de l'ouverture à la concurrence des services publics

Jacky Chorin

Depuis quelques années, l'Union Européenne a entamé un processus d'ouverture à la concurrence des services publics industriels et commerciaux. Dans son étude, Jacky CHORIN décrit les conséquences de cette politique en France sur le plan social.

Dans une première partie, la nouvelle organisation sociale des secteurs qui s'ouvrent à la concurrence est présentée.

Après avoir exposé leur organisation initiale lorsqu'ils étaient sous monopole, l'auteur analyse les règles tant françaises que communautaires qui encadrent l'ouverture à la concurrence avant d'aborder la manière dont les autorités nationales ont traité concrètement cette question. L'article souligne en particulier que les textes de transposition en droit français des directives européennes prévoient peu de réelles dispositions sociales qui auraient pu permettre d'éviter le dumping social des entreprises nouvellement entrantes.

Les conséquences de l'ouverture à la concurrence sur les statuts des personnels des opérateurs historiques sont abordées dans une seconde partie.

Les conséquences directes tout d'abord. Certaines sont communes à l'ensemble des secteurs (pertes importantes d'emplois, remise en cause des statuts ainsi que des régimes de retraite). A cela s'ajoute l'apparition de plus en plus fréquente d'une pluralité de statuts au sein d'une même entreprise (statut

en voie d'extinction, emplois-jeunes, temps partiels imposés).

L'auteur souligne ensuite les conséquences sur leurs personnels des réorganisations des entreprises publiques induites par l'introduction de la concurrence. On observe ainsi une tendance à l'éclatement de ces entreprises ainsi que l'apparition d'une logique de groupe, qui remettent également en cause les statuts des personnels des opérateurs historiques.



L'honneur des cadres à l'épreuve du chômage

Sophie Pochic – LEST

A l'heure où les cadres semblent profiter pleinement de la reprise de la croissance, il est intéressant de se retourner sur les années 90, où l'emploi des cadres a traversé des turbulences nouvelles. La forte augmentation du chômage des cadres est analysée à l'époque comme un symptôme de la crise de la société salariale, de la déstabilisation ou de la précarisation du groupe cadre. Peut-on parler de déstabilisation de l'ensemble de la catégorie cadres ?

Une analyse socio-démographique des cadres au chômage entre 1990 et 1999 permet tout d'abord de rappeler l'éternelle hétérogénéité de la catégorie cadres, et de montrer que tous les cadres n'ont pas été touchés également par cette montée de la vulnérabilité. Avoir plus de 45 ans est-il un handicap dans toutes les professions ? Avoir un diplôme du supérieur, notamment de grandes écoles, est-il toujours un facteur de protection ? La durée du chômage des ca-

dres reflète-t-elle des difficultés croissantes de reclassement dans les années 90 ?

L'augmentation du chômage de longue durée des cadres pourrait être interprétée comme le résultat d'une « logique de l'honneur » qui empêcherait les cadres d'accepter un emploi déqualifié, un déclassement, en tout cas en début de recherche d'emploi. Des entretiens auprès de cadres au chômage, ainsi qu'une étude statistique, permettent d'analyser la recherche d'emploi des cadres, en terme de projets et de démarches.

Les intermédiaires spécialisés dans l'aide à la recherche d'emploi conseillent aux cadres de réfléchir en terme de projet professionnel, de création d'entreprise, de transfert de compétences, de stratégie de réseaux. La durée de chômage est-elle le facteur principal qui influence les projets et les techniques de recherche d'emploi ? Les projets de création d'entreprise sont-ils avant tout des projets de secours en cas de chômage de longue durée ? Comment sont vécus les projets de déqualification ou de reconversion ? Acceptation de la déchéance sociale, nouvel essai de mobilité interne ou nouveau départ ? Les cadres sont-ils égaux dans la mobilisation de leurs réseaux ? Ne découvrent-ils pas ainsi la faiblesse des liens forts (familiaux ou amicaux) ?

Une étude longitudinale de trajectoires de cadres au chômage permet enfin d'évaluer l'ampleur du déclassement, défini comme la perte du statut cadre, qui concerne environ la moitié de ceux qui retrouvent un emploi. Elle relativise en partie la rhétorique de la recherche d'emploi, fondée sur la notion de compétences, puisque le projet ou les techniques de recherche ne peuvent modifier l'âge, l'absence de diplôme ou la faible mobilité antérieure, et leur poids dans les critères de recrutement en France.



Fonds structurels européens et syndicats

Pascal Boutonnat
Bureau d'études de la CFTC

L'Europe est de plus en plus présente dans nos textes de lois (travail, consommation, hygiène sécurité), dans l'aménagement du territoire, avec des répercussions importantes puisque même les contrats de plan en sont affectés, la prime d'aménagement du territoire également puisque là aussi Bruxelles donne son accord ou oppose son veto.

La démonstration de la présence de plus en plus importante de l'Europe dans nos vies n'est plus à faire mais les organisations syndicales n'ont pas mesuré encore l'importance de cette présence et cantonnent encore trop leurs réflexions et leurs actions uniquement sur le seul volet social.

Présentant dans son ensemble le système de financement des actions structurelles européennes, cet ouvrage explore les moyens dont disposent les partenaires sociaux, s'ils veulent répondre efficacement à des enjeux inédits, hors du seul champ social.

En effet, les partenaires sociaux sont aujourd'hui confrontés aux réformes profondes des instruments financiers européens et au retentissement de ces évolutions sur leur territoire géographique.

C'est ainsi le domaine d'intervention de nos militants qui est interpellé.

Comment bien comprendre les politiques européennes, les démarches de programmation, les enjeux du partenariat voulu par la Commission ? Comment bien comprendre le rôle des partenaires sociaux en région, les

former, les informer de l'importance de siéger dans les commissions de programmation et de suivi des Fonds structurels et surtout de travailler en coopération avec les Conseils économiques et sociaux régionaux ?

Voilà l'ambition de cette étude :

– proposer une vision comparative du rôle des partenaires sociaux dans les autres pays européens et de l'espace d'expression et de gestion que leurs gouvernements respectifs leur laissent ;

– donner de l'information et des outils pratiques permettant aux militants d'obtenir plus de pertinence et d'efficacité dans leur travail quotidien de décodage des politiques européennes.



Face aux discriminations au travail, quels outils législatifs ?, 26-27 novembre 1998, Lille.

- Etudes et Recherches : Actes des journées d'études européennes

Les plaintes pour discriminations ethnique ou raciale à l'embauche ou au travail sont peu nombreuses mais chacun sait bien que cela ne signifie pas qu'il y ait absence de discrimination. Il suffit, pour s'en persuader, d'écouter les témoignages des victimes, d'interroger les agents des ANPE ou des agences d'intérim ou de consulter les données statistiques de l'INSEE sur l'emploi et le chômage.

Si des lois, sanctionnant les pratiques racistes et discriminatoires, existent, elles restent difficilement applicables dans la mesure où la discrimination est difficile à prouver, l'intention discriminatoire étant le plus sou-

vent masqué. Ainsi, les salariés et les organisations syndicales en charge de leur défense ont rarement recours aux tribunaux pour faire valoir leur droit sur ce type de problème.

Partant de ce constat, la CGT et l'ISERES ont organisé deux journées d'études, réunissant plus de 200 personnes, des syndicalistes, des chercheurs, des juristes, des militants associatifs et des représentants des organisations syndicales françaises (CFDT, UNSA, FSU) et européennes (CC.OO d'Espagne, CGTP du Portugal, la FGTB de Belgique, la CISL et la CGIL d'Italie).

Le présent rapport rend compte dans une première partie des contributions de chercheurs et de syndicalistes concernant l'évaluation des discriminations sur les lieux de travail et l'action syndicale pour les combattre. Les parties suivantes présentent les travaux réalisés au sein de quatre ateliers : « *La dimension européenne : échanges d'expériences sur la lutte contre les discriminations raciales à l'entreprise, quelles propositions syndicales ?* » ; « *Conventions collectives, accords d'entreprises : Des outils pour combattre les discriminations raciales dans l'entreprise ? Quelles évolutions et quels liens avec l'activité revendicative ?* » ; « *Les étrangers dans la fonction publique et dans les secteurs publics : quelles évolutions ?* » ; « *La législation nationale : Quelle utilisation du droit existant ? Quelles évolutions, quels nouveaux textes pour combattre efficacement les discriminations raciales dans l'entreprise ?* ».

Cette initiative s'est achevée avec l'intervention de Bernard Thibault qui a souligné que « *l'Europe était un terrain essentiel et adéquat pour une prise de conscience et une lutte plus efficace contre les discriminations, comme l'a montré le premier succès obtenu avec la directive européenne contre la discrimination sexuelle* ».

POUR SE PROCURER CES TRAVAUX

CFDT - Pierre-David Labani, ARES, 4 Bd de la Villette 75955 Paris cedex 19 - Tel : 01 42 03 80 09 - E-mail : plabani@cfdt.fr

CFE-CGC - Max Leca - 59-63 rue du Rocher 75008 Paris - Tel : 01 55 30 12 12 - E-mail : Leca@cfecgc.fr

CFTC - Sophie Bailacq - 13 rue des Ecluses St Martin 75483 Paris cedex 10 - Tel : 01 44 52 49 37 - E-mail : ecosoc.cftc@wanadoo.fr

CGT - Fabrice Pruvost, ISERES - 263 rue de Paris 93516 Montreuil cedex - Tel : 01 48 18 84 37 - E-mail : pruvost@iseres.org

CGT-FO - Benoît Robin, secteur économique - 141 av. Du Maine 75680 Paris cedex 14 - Tel : 01 40 52 84 47 - E-mail : mspungier@force-ouvriere.fr

FEN - Jean-Louis Besnard - 48 rue La Bruyère 75440 Paris cedex 09 - Tel : 01 40 16 78 81 - E-mail : besn-jl@unsa-fr.org