

Performance des entreprises : une nouvelle ère

Dans les années 80, la baisse des coûts et l'automatisation de la production constituent les deux leviers principaux de la performance des entreprises européennes et notamment françaises, face à l'arrivée en force des firmes japonaises. Au cours de la décennie 90, l'accent est mis principalement sur l'innovation technologique. Il s'agit de fidéliser la clientèle et de se différencier sur les marchés pour croître. Dans le même temps, la montée en puissance de la finance internationale et la conception de l'entreprise réduite à un actif financier dont il faut optimiser le rendement, influencent la stratégie des firmes cotées.

Désormais, les entreprises doivent, pour assurer leur performance économique dans la durée, mobiliser simultanément un ensemble de leviers, rendant leur management très complexe : la créativité en premier lieu, condition de l'innovation sous toutes ses formes, la maîtrise de savoir-faire technologiques, la création de compétences diversifiées, le contrôle du processus production/logistique/distribution, la gestion stratégique de l'information, des relations durables avec les territoires d'implantation, un actionariat stable... A management complexe, relations sociales denses. De nombreux exemples de PME montrent combien la performance dans la durée nécessite une mobilisation des personnels, et l'existence d'un projet dans lequel tout le monde se retrouve.

La plupart des études économiques et des enquêtes consacrées aux petites entreprises, font peu de cas des relations sociales. Elles s'intéressent à l'exportation, à la technologie, aux stratégies, aux indicateurs de conjoncture, au financement, mais au dialogue social, point. Voici un travail que nous vous présentons, qui apporte des premières réponses à la question des relations sociales dans les petites entreprises, sous l'angle d'une comparaison internationale, avec les cas de la France, de la Suède et de l'Allemagne, trois pays aux tissus productifs denses.

Jean-Louis Levet

les relations sociales dans les petites entreprises - une comparaison internationale

Les relations sociales dans les petites entreprises sont fréquemment commentées mais rarement étudiées. Le débat public projette souvent sur elles des connaissances établies à partir des unités de travail plus grandes qui servent d'étalons. Ce constat n'est pas réservé à la France.

Cela explique que les chercheur(e)s de l'IRES aient trouvé un accueil chaleureux à leur projet de comparaison internationale sur ce sujet auprès de chercheur(e)s suédois(es) et allemands. Le programme de recherche établi en commun a bénéficié d'un financement par le fonds de recherche suédois SAL TSA. Pendant plus de trois années des enquêtes ont été menées en commun par les chercheur(e)s des trois pays dans des petites entreprises. Ces études de cas ont servi d'illustrations et de toile de fond à des échanges plus théoriques au cours de séminaires réunissant les trois équipes⁽¹⁾.

Les méthodes et les résultats de ce travail sont développés dans un ouvrage paru en français aux éditions Peter Lang⁽²⁾. Une version anglaise est en préparation. Le livre présente dans des chapitres nationaux les caractéristiques des relations sociales dans ces entreprises dans chacun des pays analysés. Il propose ensuite une comparaison de ces situations.

Trois enseignements principaux peuvent être tirés de cette recherche.

La diversité, caractéristique commune des entreprises petites

Il est très difficile de comparer statistiquement la place des petites entreprises dans les trois pays. Les sources ne manquent pas. Mais elles ne sont pas homogènes. Des définitions variées de ce que sont les petites entreprises coexistent au sein de chaque pays et elles ne font évidemment pas consensus au niveau international.

La Suède se singularise cependant par l'importance de son tissu de très petites entreprises et l'absence d'entreprises moyennes. L'Allemagne dispose au contraire d'une structuration solide et ancienne de ces dernières. La France se situe en position moyenne dans cette comparaison. Pourtant des caractéristiques communes sont repérables. Les petites entreprises sont toujours installées de façon capillaire dans le tissu économique et social. Surtout, elles manifestent partout une très grande diversité, qui incite à beaucoup de circonspection dans les généralisations à leur propos. Certaines sont très indépendantes ; mais, elles côtoient des entités inféodées à de grands réseaux économiques. D'autres sont très anciennes ; mais les jeunes pousses débutent généralement sous des tailles modestes. Elles abritent des savoir faire élaborés protégés comme des niches ; mais, elles appliquent aussi des procès de travail simplifiés et peu originaux. Tendanciellement les salaires y sont plus bas et les effectifs plus féminisés que dans les unités de travail plus grandes. Mais ces moyennes recouvrent des situations contradictoires qui poussent à se défier des généralisations.

Leur diversité est une caractéristique forte des petites entreprises : dans les trois pays cela les distingue des entreprises plus grandes, qui en comparaison font preuve de plus d'homogénéité, y compris sous l'angle des modèles de relations sociales. Il s'agit là sans doute d'une première raison de ne pas considérer les petites entreprises comme des grandes en modèle réduit. Cela plaide aussi pour ne pas vouloir appliquer aux petites entreprises des modèles construits pour de plus grandes.

Un rôle structurant indirect sur les systèmes de relations professionnelles

Les chercheur(e)s étaient curieux(ses) de comparer la place occupée par ces petites entreprises dans des systèmes de relations professionnelles nationaux divers. En la matière, les connaissances dans les trois pays sont reconnus comme lacunaires.

Institutionnellement, dans ces trois pays, les petites entreprises sont très majoritairement inscrites dans les déterminations des conventions collectives, même si l'Allemagne montre des défaillances en la matière. Mais, seule la France dispose d'un salaire minimum national. Dans les trois pays, les entreprises sont aussi très majoritairement rattachées à des organisations économiques ou d'employeurs qui président aux évolutions des normes sociales. Du côté des salariés, la situation est plus contradictoire. En Suède, le taux de syndicalisation est tel que les salariés des petites entreprises sont quasi nécessairement adhérents syndicaux. Mais, les syndicats suédois reconnaissent ne disposer d'aucune étude sur les situations sociales dans les petites entreprises. L'Allemagne souffre au contraire d'un déficit de syndicalisation dans ces petites unités, ce qui la rapproche de la France dans ce domaine.

Dans les trois pays les petites entreprises interviennent lourdement sur les normes conventionnelles alors même qu'elles sont mal représentées des deux côtés des tables de négociation. Leur impact sur ces normes passe par le rôle qui leur est attribué dans les négociations, souvent en l'absence de leurs représentants. Elles servent de référence plus ou moins implicite sur ce qui est possible et sur ce qui n'est pas acceptable. La France et la négociation sur les trente-cinq heures offrent un exemple éloquent de cet enjeu.

L'enquête met en évidence la relation double qu'entretiennent les petites entreprises par rapport aux normes collectives dans ces trois pays. D'un côté, et contrairement à une idée répandue, les petites entreprises sont souvent plus directement affectées que les grandes par les normes collectives. Mais, d'un autre côté, elles font souvent montre d'une grande capacité interne d'adaptation de et à ces normes. Elles se caractérisent par la domestication des normes plus que par leur refus. L'enquête montre d'ailleurs que dans les trois pays les marchés locaux du travail et les caractéristiques des entreprises jouent un rôle décisif dans la détermination des salaires ou des conditions de travail au sein des petites entreprises, alors même

que les normes collectives sont très majoritairement prises en compte.

La pérennité, colonne vertébrale des relations sociales

Les enquêtes sur le terrain ont été conduites dans des entreprises indépendantes de moins de cent salariés : hôtellerie, industrie/artisanat, commerce et informatique hébergent l'essentiel de l'échantillon visité en commun par les chercheur(e)s. Il s'agissait de comprendre comment ces procédures de domestication étaient constituées.

A un premier niveau d'analyse, les trois pays semblent se différencier fortement à ce sujet. La Suède se caractérise par une forte capacité d'intervention syndicale dans les petits établissements. Les employeurs ne rechignent pas à faire appel aux structures syndicales locales pour procéder à des arbitrages internes. Ils professent comme une évidence l'avantage de disposer de normes collectives qui leur épargnent les coûts de négociations internes. En Allemagne et en France, la voie d'accès des syndicats aux petites entreprises est plus fréquemment obstruée. Les crises et les conflits ponctuent plus souvent les processus d'introduction des représentants des salariés. Les relations qui s'ensuivent restent marquées par ces origines. Elles sont d'ailleurs souvent contrariées, fragilisées et difficilement consolidées.

A un deuxième niveau, des structures communes fortes se manifestent dans les relations sociales internes aux petites entreprises de ces trois cas nationaux. Ainsi, malgré des conditions institutionnelles contradictoires, les trois pays manifestent la faible capacité des petites entreprises à engendrer et soutenir des représentations de salariés solides. L'Allemagne prévoit la possibilité d'élections à partir de 5 salariés, la France à partir de 10 salariés ; la Suède ne prévoit rien mais laisse plusieurs possibilités ouvertes. Dans les trois pays, les seuils réels d'apparition de structures de représentation viables sont plus élevés que ceux inscrits dans les éventuels textes de référence. Plus que de seuils numériques, des seuils sociologiques semblent présider à la possibilité d'instauration durable de représentants des salariés. Ils ne paraissent assurés de leur autonomie que lorsque le seuil d'une cinquantaine de salariés est nettement dépassé, et qu'une histoire sociale marquée de ruptures et reposant sur de la durée, a permis une prise de distance entre les salariés et le « patron ».

Car, dans les trois pays, la caractéristique commune la plus structurante de ces entreprises est bien la place de l'employeur/patron. Il se confond fréquemment avec l'existence de l'entreprise, qu'il incarne personnellement. Souvent, il fait lui-même partie intégrante de la force de travail productive de son entreprise, et il participe du collectif de travail sans s'y réduire. Cela autorise des modes de direction disparates. Ils s'étagent de la confraternité à l'autoritarisme. Les enquêtes soulignent, dans les trois pays, la place des relations quotidiennes entre salariés et employeur. La légitimité de ce dernier s'y met en

jeu, qu'elle revête les habits de l'autoritarisme ou du paternalisme débonnaire. Elle n'est jamais à l'abri d'une part de suspicion de la part des salariés, qui accompagne l'assentiment donné par ces derniers à l'employeur qui paraît garantir la pérennité de l'entreprise. Les salariés valorisent l'accès direct avec lui.

La rupture de cette relation immédiate – lors des moments de croissance – s'accompagne généralement de crises. L'employeur peut confondre l'exercice de son autorité sur l'entreprise avec ce type de liaison non médiatisée.

De leur côté, les salariés n'apprécient pas nécessairement l'apparition d'intermédiaires dans cette relation. Ils sont perçus comme des obstacles, qu'ils soient administratifs (les comptables, secrétaires...) ou sociaux (candidats à la représentation des salariés).

D'un point de vue des relations sociales, l'immédiateté de la relation employeur/salariés et l'instabilité des formes de médiation lorsqu'elles apparaissent, semblent distinguer les petites entreprises des plus grandes. Mais, cela n'autorise pas à réduire les formes de relations sociales mises en oeuvre dans les premières à un modèle unique.

Christian Dufour, Adelheid Hege

⁽¹⁾ Pour la Suède : Sofia Murhem et Lars Magnusson de l'Université de Uppsala et Tornbjorn Strandberg du syndicat LO ; pour l'Allemagne, Wolfgang Rudolph et Wolfram Wassermann du Büro für Soziale Forschung ; pour la France, Adelheid Hege et Christian Dufour de l'IRES

⁽²⁾ Christian Dufour, Adelheid Hege, Sofia, Murhem, Wolfgang Rudolph, Wolfram Wassermann (2006) *Les relations sociales dans les petites entreprises* PIE-Peter Lang, à commander sous www.peterlang.com.

IRES

Biblio

Documents de travail

« Hétérogénéité du travail et organisation des travailleurs ». *L'ère de la production de masse*

Jacques Freyssinet
n° 07.01 - Février 2007

« Sécurisation des parcours et sécurité professionnelle : enquête auprès des organisations syndicales »

Solveig Grimault
N° 06.06 – Décembre 2006

« Guide de la recherche documentaire »
Dominique Guibert, Sandrine Larroche,

Benôit Robin
n° 06.05 – Septembre 2006

« De la carte d'étudiant au statut de travailleur étranger »

Antoine Math, Serge Slama, Alexis Spire,
Mouna Viprey
n° 06.04 – Septembre 2006

Chronique Internationale de l'IRES

n° 105 – mars 2007

Allemagne.

Retraite à 67 ans : baisse des pensions ou nouvelle culture de travail dans la vieillesse ?

Mechthild Veil

Italie.

- Les nouvelles réformes des retraites du gouvernement Prodi

(Adelheid Hege, Antoine Math)

- Accord pour une réforme de la fonction publique
(Udo Rehfeldt)

Suède.

« Le travail doit payer » : la réforme de l'assurance chômage

Timothée Mantz

Pays-Bas.

Prendre soin des personnes âgées et dépendantes : nouvelle loi sur le soutien social et risques pour l'emploi des femmes

Marie Wierink

Autriche.

Restructurations dans la douleur

Christian Dufour

Dexia. Rencontres « Un temps pour la réflexion ». Intervention de Florence Lefresne « Les transformations de l'emploi en France ». (Paris, 10 janvier 2007)

Forum international économique et financier « 2007/2010 : enjeux et défis d'un monde en mouvement ». Intervention de Jean-Louis Levet « Politique industrielle et entreprises responsables ». (Paris, 18-19 janvier 2007)

Alpha/Liaisons sociales. Colloque « Pour une gestion de l'emploi socialement responsable ». Intervention de Jean-Louis Levet à la table ronde « Anticipation : comment la mettre en œuvre dans les entreprises ? ». (Paris, 22 janvier 2007)

Région Poitou Charente. 2ème forum Formation. Table ronde sur la sécurisation des parcours professionnels. Participation de Solveig Grimault « Les principales propositions syndicales sur la sécurisation des parcours professionnels ». (Chatellerauld, 29-30 janvier 2007)

ISSTO (Institut des sciences sociales du travail de l'Ouest). **Université de Rennes.** Formation syndicat CFDT. Intervention d'Antoine Math « La diversité des systèmes de retraite en Europe ». (Rennes, 1^{er} février 2007)

INMA (Institut national de la médecine agricole). Colloque « Précarité et milieu du travail ». Intervention de Florence Lefresne « Précarité, la norme du futur ? ». (Tours, 2 février 2007)

ISE (Institut syndical européen) / **ETUI-REHS.** Advisory Board du département recherche de l'ETUI-REHS. Intervention de Benoît Robin au débat sur « Le programme d'activité de l'Institut dans le cadre européen ». (Bruxelles, 2 février 2007)

ESIEE/Université de Marne la Vallée. Intervention de Jean-Louis Levet « Intelligence économique et performance des entreprises ». (Marne la Vallée, 13 février 2007)

Association des économistes d'entreprise. Jean-Louis Levet, invité sur le thème « Pas d'avenir sans industrie ». (Paris, 14 février 2007)

Fundaciones Tres Culturas et Institut d'études et recherches Europe-Méditerranée. Séminaire « Politiques européennes d'immigration ». Communication d'Antoine Math sur « L'euro-péanisation des politiques en matière d'immigration économique de travailleurs ». (Séville, 15-16 février 2007)

SASO Université de Picardie, **CURRAP** (Centre universitaire de recherches administratives et politiques de Picardie), et **UR 105 Savoirs et développement** (IRD, Institut de recherche pour le développement). Colloque international « Savoirs et expériences ». Intervention d'Yves Lochar sur « L'avènement des 'savoirs expérimentiels' ». (Amiens, 7 mars 2007)

CGT. Salon national des CE et CHSCT. :
- Participation de Solveig Grimault à une table ronde « Quelles réponses CGT à l'insécurité sociale ? » ;
- Débat « Développement industriel et services publics ». Intervention de Jean-Louis Levet « Quelle industrie demain ? ». (Levallois, 13-14-15 mars 2007)

Forum francophone des affaires. Conférence internationale « l'intelligence territoriale ». Intervention de Jean-Louis Levet « Développement des entreprises et dynamiques territoriales ». (Casablanca, 22-23 mars 2007)

25ème anniversaire de l'IRES
Jeudi 18 octobre 2007
au Conseil Economique et Social

En mars 2007, la Fondation de Dublin et l'IRES, associé à l'ANACT, ont reconduit leurs engagements pour assurer le suivi des activités en France au sein des trois observatoires :

- **Observatoire européen des relations professionnelles** (European Industrial Relations Observatory - **EIRO**) dont les travaux réalisés par l'IRES sont disponibles sur www.ires-fr.org ou : <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2007/country/france.html> ;
- **Observatoire européen des restructurations** (European Restructuring Monitoring - **ERM**) dont les cas étudiés sont disponibles sur : <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm> ;
- **Observatoire européen des conditions de travail** (European Working Conditions Observatory - **EWCO**) dont les études menées par l'ANACT sont accessibles sur : <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/countries/france.htm>

BULLETIN D'ABONNEMENT 2007

Nom
Adresse
.

désire recevoir régulièrement *La Lettre de l'IRES* (gratuit)
 désire m'abonner à *Chronique Internationale* : 30 €
 désire m'abonner à *La Revue de l'IRES* : 65 €
 désire m'abonner à *Chronique Internationale* + Revue : 85 €
 désire recevoir le *Catalogue des publications de l'IRES*

Les étudiants (justificatifs à l'appui) pourront bénéficier d'une remise de 50 % sur les abonnements et sur les publications achetées à l'unité.
Bulletin à retourner avec votre règlement par :
- Chèque bancaire ou postal à l'ordre de l'IRES,
- Virement CDC - RIB 40031 00001 0000245046D 80
- 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

La Lettre de l'IRES - Publication trimestrielle
16, bd du Mont d'Est 93192 NOISY-LE-GRAND CEDEX
Directeur de la publication : Pierrette Crosemarie
Responsable : Benoît Robin
Réalisation : Monique Jacquin
Louyot S.A. - Paris
Dépôt légal : 2ème trimestre 2007 - 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).



Vieillessement actif. Comparaison des politiques publiques sur 10 pays

Laëtitia Mathias, Elise Prats

Au cours des prochaines décennies, les pays industrialisés devront faire face au vieillissement de leur population. Accentué par des entrées en activité de plus en plus tardives et à des cessations d'activité précoces si elles perdurent, le vieillissement démographique entraînera un fort ralentissement de la croissance de la population active. L'intégration des personnes sous-représentées sur le marché du travail et très affectées par le chômage et l'inactivité apparaît alors comme une solution pour augmenter à l'avenir les taux d'emploi. De ce point de vue, les personnes âgées de plus de 50 ans représentent une manne importante de main-d'œuvre. Ainsi le concept de vieillissement actif, qui vise le maintien en emploi des travailleurs âgés déjà en activité et le retour à l'emploi des personnes âgées inactives, s'est développé au cours des années 90.

Les politiques de vieillissement actif renvoient aux questions d'employabilité des personnes âgées (formation, flexibilité, comportements discriminatoires, coûts salariaux...) ainsi qu'aux politiques de protection sociale (indemnisation du chômage, dispositifs de sortie précoce d'activité, prestations de retraite, âge légal de retraite...). L'étendue des domaines couverts par le vieillissement actif laisse entrevoir une large gamme de leviers d'action pour sa mise en œuvre. Alors que les recommandations d'organismes politiques au niveau national et international prennent de l'ampleur, de nombreux pays ont d'ores et déjà élaboré des programmes nationaux d'activation de l'emploi et de réorientation des politiques sociales.

Bien que ces pays se trouvent dans des situations très contrastées en terme de

vieillessement et d'emploi, les expériences nationales de dix pays ont permis de dégager des tendances communes organisées autour de quatre schémas institutionnels.

Le premier schéma regroupe des pays tels que la France, l'Espagne ou la Belgique qui ont des systèmes d'indemnisation de l'inactivité des travailleurs âgés largement développés. Ces pays se heurtent à une forte culture nationale du départ anticipé et marginalisent les travailleurs âgés.

La Finlande, le Danemark, les Pays-Bas et le Canada s'inscrivent dans un second schéma de réintégration des travailleurs âgés (activation des politiques de l'emploi), dans lequel les dispositifs d'indemnisation conservent leur fonction première de protection. Dans ces pays, le travail est considéré comme un droit.

Le Japon, qui connaît un vieillissement supérieur à celui des autres pays, possède depuis longtemps une culture du vieillissement actif, le travail des personnes âgées est considéré comme un devoir. Ce troisième schéma s'intègre à un objectif national de maintien des travailleurs âgés en emploi.

Enfin, le Royaume-Uni et les Etats-Unis présentent un quatrième modèle, libéral, dans lequel la flexibilité du travail des personnes âgées a été développée et les systèmes de protection sociale utilisés comme « gendarmes », garants du retour à l'emploi.



Quel avenir pour les ZEP ?

Patrick Gonthier

Les zones d'éducation prioritaire reflètent notre société dans son engagement ou son désengagement pour contrer les inégalités. Les ZEP s'inscrivent dans une histoire.

Dans ce contexte, l'UNSA Education a voulu approfondir sa réflexion afin de faire des propositions nouvelles adaptées

aux évolutions et aux problématiques actuelles. Elle a souhaité le faire avec des partenaires : l'Observatoire des zones prioritaires, la Ligue de l'enseignement, la MGEN.

Quels enseignements tirer de cette étude conduite en deux temps, d'abord une enquête menée auprès des personnels travaillant en ZEP/REP, puis un colloque pour confronter les résultats de l'enquête et les témoignages de personnels de terrain à la réflexion et aux travaux de chercheurs ?

Tout d'abord, la conviction réaffirmée qu'il y a bien une Ecole et une seule : l'Ecole de la République. Les ambitions éducatives doivent être les mêmes pour les écoles et les établissements de ZEP que pour les autres, mêmes objectifs, mêmes programmes, mêmes cursus, mêmes exigences. Loin de les enfermer dans une altérité, il faut faire des ZEP des lieux d'excellence de la politique éducative.

Dès leur création, les ZEP ont été conçues comme un « laboratoire » d'innovation pédagogique pour apporter des réponses efficaces à ces inégalités scolaires. C'est dire qu'en ZEP, les compétences professionnelles sont plus qu'ailleurs incontournableables. Et c'est bien là l'une des carences mises en évidence par notre enquête.

A ces difficultés d'apprentissage s'ajoutent bien souvent des difficultés d'ordre social, économique, familial, psychologique, liées à un environnement défavorable.

L'étude a montré l'intérêt d'un projet fédérant la communauté éducative, projet qui repose sur la convergence et la mise en cohérence de réponses concrètes. Elle a permis de préciser les conditions de sa réussite. Elle a enfin montré l'attachement des personnels aux actions partenariales, tout particulièrement dans un environnement peu favorable dans lequel il est bien évident que l'Ecole ne peut apporter seule les réponses. Cette dimension territoriale et partenariale est essentielle.

Malgré les difficultés, les personnels qui ont répondu à l'enquête se révèlent souvent être de véritables militants de l'éducation prioritaire. Il ne suffit pas de décréter « l'égalité des chances », il faut

donner aux équipes les moyens de la réaliser dans leur action quotidienne.

On ne pourra pas non plus éluder indéfiniment la question de la mixité sociale dans les quartiers de l'éducation prioritaire. Elle appelle une politique déterminée de rénovation urbaine. La suppression de la carte scolaire ne ferait qu'accroître la ghettoïsation qui s'installe dans certains établissements.

Enfin, et ce point est essentiel, les personnels attendent une reconnaissance de leur engagement et du travail accompli de la part de l'Institution. Cela implique une stabilité des politiques publiques et avant tout l'existence d'une véritable politique éducative affirmée comme une priorité nationale.



Adhérents et militants de la CFDT : Quel(s) rapport(s) à la lecture de la presse syndicale ?

Sophie Gaudel

La question d'une optimisation des dispositifs d'information syndicale existants s'est fait jour au sein des structures de la CFDT et occupe bientôt une place importante dans les débats internes.

En 2002, une enquête quantitative par voie postale a été menée auprès d'un échantillon représentatif du lectorat de la CFDT (1309 adhérents et militants, tous abonnés à *CFDT Magazine*). Elle apporte un éclairage sur les adhérents et militants de la CFDT, au travers du prisme de leur rapport à la lecture de la presse syndicale de la CFDT.

Une typologie des conceptions et des pratiques de la lecture de la presse syndicale est dressée qui met également à jour diverses attentes des cédétistes par rapport à l'information syndicale.

La classification des données fait apparaître 6 classes d'individus aux rapports à la lecture de la presse syndicale différenciés :

- Une lecture centrée sur le secteur professionnel et les informations pratiques.
- Une lecture pour l'action syndicale.
- Une lecture tournée vers la réflexion personnelle
- Une lecture d'informations sociétales et pratiques auto-centrée..
- Une faible lecture de la presse syndicale.
- Une lecture étendue et variée.

Contre toute attente, le fait d'être investi ou non de mandats ou responsabilités syndicales influe peu sur les pratiques de lecture, les attentes et le rapport global à la lecture de la presse syndicale de la CFDT. Le genre est aussi peu déterminant. Des écarts s'observent en revanche en fonction de l'âge traduisant un effet générationnel et/ou un effet de parcours. La variable du diplôme joue un rôle important. Des différences significatives s'observent entre les enquêtés issus du secteur privé et ceux du public. La sociologie future des adhérents de la CFDT est donc susceptible de remodeler les attentes de son lectorat. Au final, la question de l'articulation des différents supports de presse et médias apparaît désormais stratégique pour l'organisation syndicale.



Santé au travail. Quels nouveaux enjeux ?

Philippe Arondel

Stress, harcèlement moral, explosion quasi exponentielle des maladies musculo-squelettiques, suicides de plus en plus fréquents sur le lieu de travail... : il n'est guère de jour où ce qu'il est convenu d'ap-

peler, selon certains experts non conformistes, l'entreprise néo-libérale ne soit le théâtre d'une dégradation des conditions de travail préoccupante, voire parfois marquée au coin de la pure tragédie.

La situation est d'autant plus inquiétante que la plupart des décideurs dits politiques en charge de notre avenir donnent la fâcheuse impression de se désintéresser - quand ils n'en nient point purement et simplement la réalité... ou la pertinence sociale - de la montée en puissance d'un phénomène qui, jour après jour, sur fond de souffrance parfois aiguë ne parvenant pas à se dire, à trouver le chemin de la parole salvatrice et du concept qui libère, détricote notre cohésion sociale et alimente nombre de dérives populistes et identitaires.

Malheureusement souvent enlisé, au nom d'une vision étroitement gestionnaire et « économiste » de son action, dans des stratégies de défense de type conservateur, le syndicalisme, quelle que soit la filiation idéologique dont il se réclame, éprouve, quant à lui, les plus grandes difficultés à prendre toute la mesure d'une offensive néo-libérale visant ni plus ni moins, *via* un management souvent pervers, à déconstruire les collectifs de travail et à soumettre le salariat à la « dictature » déstructurante de l'urgence.

Ce texte, s'appuyant notamment sur un décryptage engagé et scientifique de la philosophie « matérialiste » sous-tendant décisivement les nouvelles organisations du travail, poursuit l'objectif de mettre en lumière les grandes articulations conceptuelles définissant certain management libéral de la ressource humaine, avec tous les dommages éthiques et sociaux collatéraux qui en découlent inéluctablement.

Il a, par ailleurs, l'ambition, en donnant la parole à de nombreux acteurs de terrain (médecins du travail, experts, syndicalistes, journalistes spécialisés...) de jeter les premières fondations de ce que pourrait être un nouveau discours syndical en matière de santé au travail en un temps qui, étroitement surdéterminé par une idéologie de la « guerre économique » présentée comme la fin de l'histoire, a tendance à bafouer de plus en plus les droits élémentaires de la personne humaine.

POUR SE PROCURER CES TRAVAUX

CFDT - Emmanuel Mermet - 4 bd de la Villette 75955 Paris cedex 19 - Tel : 01 42 03 80 84 - emermet@cfdt.fr

CFE-CGC - Francine Didier - 59/63 rue du Rocher 75008 Paris - Tel : 01 55 30 12 12 - didier@cfecgc.fr

CFTC - Philippe Arondel - 13 rue des Ecluses St Martin 75483 Paris cedex 10 - Tel : 01 44 52 48 55 - parondel@cftc.fr

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

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

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