

## Bilan de l'Agence d'objectifs

Avril 2022- Avril 2023



- Adopté à l'Assemblée générale du 14 juin 2023

# SOMMAIRE

<b>INTRODUCTION</b> .....	<b>3</b>
<b>CFDT</b> .....	<b>5</b>
ACHATS RESPONSABLES : QUELLES REPRESENTATIONS ET ACTIONS DES ORGANISATIONS SYNDICALES .....	5
LA PARENTALITE DANS LA NEGOCIATION COLLECTIVE EN FRANCE : QUELLES DYNAMIQUES EN TEMPS DE CRISE ? .....	6
ÉVALUATION DE L'INDEX DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE .....	7
L'ORDONNANCE DE 2017 SUR LE CSE : UN AFFAIBLISSEMENT DE LA DEMOCRATIE SOCIALE EN ENTREPRISE .....	8
PARLONS TRAVAIL DANS LES FONCTIONS PUBLIQUES.....	9
<b>CFE-CGC</b> .....	<b>10</b>
LE FINANCEMENT DE LA PROTECTION SOCIALE ET LA NOTION DE CONTRIBUTIVITE .....	10
ANALYSE COMPARATIVE DE L'IMPACT DE L'ADOPTION DES NORMES IFRS SUR LES DECISIONS DE GESTION DES SOCIETES COTEES ET NON COTEES.....	11
LES ACCORDS DE LIBRE-ECHANGE : QUELS ENJEUX POUR L'UE ?.....	12
<b>CFTC</b> .....	<b>13</b>
INNOVATIONS MANAGERIALES : QUELLES PRATIQUES POUR AMELIORER LES PERFORMANCES SOCIALES ET ECONOMIQUES ?.....	13
POUR UNE MOBILITE GEOGRAPHIQUE CHOISIE PAR LES SALARIES : TRIPTYQUE EMPLOI LOGEMENT TRANSPORTS.....	14
<b>CGT</b> .....	<b>15</b>
UN CAPITALISME SOUS PERFUSION. MESURE, THEORIES ET EFFETS MACROECONOMIQUES DES AIDES PUBLIQUES AUX ENTREPRISES FRANÇAISES.....	15
DE LA « FRACTURE TERRITORIALE » RETOUR SUR LES MUTATIONS DES SERVICES PUBLICS ET LEURS INCIDENCES SUR LES CATEGORIES POPULAIRES RURALES .....	15
INVESTIR DANS LE SECTEUR DU SOIN ET DU LIEN AUX AUTRES : UN ENJEU D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES .....	16
<b>CGT-FO</b> .....	<b>17</b>
LES POLITIQUES D'IMMIGRATION EN FRANCE ET EN EUROPE - UN REGARD SOCIOHISTORIQUE ET ECONOMIQUE .....	17
LE SYNDICALISME DANS LES REVOLUTIONS ARABES. UNE MISE EN PERSPECTIVE DIX ANS APRES LE DECLENCHEMENT DES « PRINTEMPS ARABES » .....	18
LA DEREGULATION DU MARCHE EUROPEEN DE L'ELECTRICITE, BILAN ET PERSPECTIVES.....	19
L'ENGAGEMENT SYNDICAL DES CADRES DU SECTEUR PRIVE : PRATIQUES ET REPRESENTATIONS DE L'ACTION COLLECTIVE .....	21
LES NOUVELLES COMPETENCES DES CADRES MANAGERS ET LEUR DESIR DE RECONNAISSANCE .....	22
LE PARITARISME VECU PAR SES ACTEURS : L'EXEMPLE FO.....	23
<b>UNSA ÉDUCATION</b> .....	<b>25</b>
MILITANT.E.S DE L'UNSA.....	25
<b>VALORISATIONS DES ETUDES AO EN 2022-2023</b> .....	<b>26</b>
<b>ETUDES DEPOSEES EN 2021-2022</b> .....	<b>31</b>
<b>INDEX DES MOTS-CLES</b> .....	<b>32</b>

---

## INTRODUCTION

Dans le cadre de ses missions, 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. 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 et sur le site internet de l'Ires ainsi que leurs synthèses.

Ce rapport d'activité présente les études d'Agence d'objectifs déposées entre mai 2022 et avril 2023. Cette année, au 19 avril 2023, 21 études ont été rendues.

Pour la présentation, les études rendues sont regroupées selon les quatre axes (plus un) de travail de l'Ires :

### Relations professionnelles

- Achats responsables : quelles représentations et actions des organisations syndicales (CFDT)
- La parentalité dans la négociation collective en France : quelles dynamiques en temps de crise ? (CFDT)
- L'ordonnance de 2017 sur le CSE : un affaiblissement de la démocratie sociale en entreprise (CFDT)
- L'engagement syndical des cadres du secteur privé : pratiques et représentations de l'action collective (FO)
- Le paritarisme vécu par ses acteurs : l'exemple Force-Ouvrière (FO)
- Militant.e.s de l'UNSA (UNSA Éducation)
- Le syndicalisme dans les révolutions arabes (FO)

### Travail

- Parlons travail dans les fonctions publiques (CFDT)
- Les nouvelles compétences des cadres managers et leur désir de reconnaissance (FO)
- Le devoir de vigilance (FO)

### Revenus

- Le financement de la protection sociale et la notion de contributivité (CFE-CGC)
- De la « fracture territoriale » Retour sur les mutations des services publics et leurs incidences sur les catégories populaires rurales (CGT)
- Investir dans le secteur du soin et du lien aux autres : un enjeu d'égalité entre les femmes et les hommes (CGT)

**Emploi**

- Évaluation de l'index de l'égalité professionnelle (CFDT)
- Analyse comparative de l'impact de l'adoption des normes IFRS sur les décisions de gestion des sociétés cotées et non cotées (CFE-CGC)
- Les accords de libre-échange : quels enjeux pour l'UE ? (CFE-CGC)
- Innovations managériales : quelles pratiques pour améliorer les performances sociales et économiques ? (CFTC)
- Pour une mobilité géographique choisie par les salariés : triptyque emploi logement transports (CFTC)
- Un capitalisme sous perfusion. Mesure, théories et effets macroéconomiques des aides publiques aux entreprises françaises (CGT)

**Autres**

- Les politiques d'immigration en France et en Europe (FO)
- La dérégulation du marché européen de l'électricité, bilan et perspectives (FO)

Le document s'efforce aussi de retracer les valorisations des études qui ont pu être menées dans l'année soit en termes d'article dans une revue scientifique ou syndicale soit en termes conférence de presse, un colloque, un débat au sein de vos organisations.

---

## CFDT

### Achats responsables : quelles représentations et actions des organisations syndicales (2019-1)

A2 Consulting

[Cliquer ici pour télécharger l'étude](#)

Cette étude porte sur le rôle des achats responsables dans le cadre d'action des organisations syndicales. Face à l'importance croissante de la mondialisation et la complexification des chaînes d'approvisionnement qui induisent des risques pour les droits des salariés, pour les sous-traitants et les fournisseurs et pour l'environnement, les achats responsables peuvent-ils se présenter comme un levier de la « revitalisation » des syndicats, leur permettant ainsi de créer de nouvelles actions de soutien des travailleurs ? Cette étude ambitionne de devenir un document de référence sur les achats responsables à destination des représentants syndicaux : elle présente la richesse de l'écosystème des achats responsables, expose les actions individuelles et collectives d'achats responsables menées par différentes parties prenantes, et met à la disposition des outils pour agir en faveur des achats responsables. Commandée par la CFDT dans le cadre d'un financement de l'Agence d'objectifs de l'IRES, l'étude tire les enseignements d'une enquête qualitative menée auprès entre avril 2020 et mars 2021 auprès de 12 responsables des achats et RSE d'entreprises du secteur privé, d'élus et/ou de représentants de la CFDT, et d'acteurs institutionnels. L'exploitation de la synthèse des entretiens permet de dresser un état des lieux du niveau d'appropriation des enjeux des achats responsables par les différents acteurs. L'étude souligne la forte différence de maturité existant entre les grands donneurs d'ordre et les ETI-PME. Elle révèle également que si les achats responsables ont fait l'objet d'un certain nombre de réalisations de la part des organisations syndicales (prises de position publiques, rédaction de guides, négociation d'accords-cadres engagement actionnarial, ...), ils ne figurent cependant ni dans les priorités stratégiques ni dans le cadre opérationnel du dialogue social. Aussi, les organisations syndicales expriment-elles une réelle volonté de progresser sur les achats responsables et de devenir des acteurs « écoutés ». Pour faire des achats responsables un instrument de soutien des travailleurs, les syndicats disposent de deux puissants leviers d'actions : le dialogue social instruit dans le cadre des IRP, et les interventions des administrateurs salariés dans les conseils d'administration. En recueillant les informations sur les pratiques des entreprises, en donnant leur avis, en alertant sur les risques, et en étant force de proposition au sein des processus d'information-consultation prévus par la législation, les organisations syndicales sont en mesure d'influencer la stratégie d'achats responsables des entreprises et de servir l'intérêt des travailleurs. Les syndicats pourront d'autant mieux s'afficher comme une partie constituante des achats responsables qu'ils inscriront leur démarche dans un esprit de co-construction avec les autres parties prenantes (représentants syndicaux des donneurs d'ordre / fournisseurs, organisations professionnelles, ONG, associations d'investisseurs...), tant aux échelles locales, que nationales ou internationales.

*Mots-clés : responsabilité, achat,*

## La parentalité dans la négociation collective en France : quelles dynamiques en temps de crise ? (2019-3)

Cécile Guillaume (University of Surrey), Sophie Pochic (CMH)

[Cliquer ici pour télécharger l'étude](#)

Cette enquête qualitative menée dans 18 entreprises de secteurs différents, pendant la pandémie de COVID19, souligne le caractère contrasté de la négociation collective en matière de parentalité, sujet qui reste globalement secondaire dans l'agenda des partenaires sociaux. L'enquête montre néanmoins que les mesures en faveur de la parentalité et des proches aidants sont plutôt consensuelles, souvent à l'initiative des directions, car jugées en phase avec les demandes des jeunes salariés, relativement peu coûteuses et dans « l'air du temps ». La plupart des entreprises enquêtées vont donc bien au-delà des normes légales notamment en matière de compensation salariale des congés. De nombreux facteurs structurels et organisationnels tels que le contexte économique, la taille de l'entreprise, la structure (genrée) des emplois et les contraintes d'activité et les formes de dialogue social jouent un rôle déterminant dans la variation du contenu des dispositions négociées. Les questions de parentalité restent ainsi secondaires et font l'objet de mesures minimalistes dans les secteurs peu qualifiés où l'accent est mis sur les conditions de travail et les salaires dans les métiers très féminisés (santé, services, commerce) et sur le maintien de l'emploi dans les secteurs masculins peu qualifiés (métallurgie, automobile). L'enquête permet donc de distinguer trois dynamiques de négociation collective autour de cette thématique en fonction des contextes. La réalisation de monographies d'entreprises dans des secteurs d'activité variés, en période d'expansion du télétravail, a également révélé la mise en œuvre de « régimes de télétravail » très inégaux, que ce soit dans les modalités d'exercice, les moyens fournis par l'employeur, et les critères d'éligibilité.

*Mots-clés : négociation collective, égalité femmes/hommes*

---

## Évaluation de l'index de l'égalité professionnelle (2021-3)

*Thomas Breda, Juliette Ducoulombier, Paul Dutronc-Postel, Marion Leturcq, Joyce Sultan Parraud, Maxime Tô, Institut des Politiques Publiques*

[Cliquer ici pour télécharger l'étude](#)

L'Index de l'égalité professionnelle mis en place par la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » introduit pour la première fois dans les politiques de lutte contre les inégalités liées au sexe une obligation de résultat pour les entreprises et non seulement une obligation de moyens.

La mise en place de cet Index a-t-elle permis de réduire les inégalités entre les sexes observées dans les entreprises ? Ce rapport propose de répondre à cette question en s'appuyant sur des données administratives très détaillées combinées aux données issues de la base « Indexgapro » qui contient les valeurs déclarées par les entreprises depuis 2018, dans le cadre de l'obligation de déclaration et de publication l'Index.

Quels sont les principaux résultats de cette étude ? En premier lieu, la proportion d'entreprises et de salarié·e·s couvert·e·s par l'Index est très imparfaite. En raison des critères d'exclusion stricts qui empêchent les entreprises de pouvoir calculer une note globale à l'Index, un quart des entreprises normalement assujetties à déclaration de l'Index le déclarent non calculable. Un autre quart des entreprises ne déclarent pas d'Index.

En second lieu, l'Index tend à invisibiliser les inégalités réelles entre les femmes et les hommes en raison de deux choix méthodologiques discutables faits pour le calcul de l'indicateur d'écart de salaire de l'Index. L'application d'un seuil de pertinence permet aux entreprises ayant des écarts inférieurs à 5 % de les ramener à 0 et l'utilisation du salaire des hommes comme catégorie de référence pour normaliser les écarts a tendance à réduire les écarts de salaire.

Par ailleurs, l'étude reconstruit les valeurs prises par les différents indicateurs du décret en application stricte des règles de calcul, et les compare aux valeurs déclarées. L'étude s'attache ensuite à détecter des indices de manipulation des notes déclarées par les entreprises. Sans trouver d'indices d'une manipulation d'ampleur, l'étude constate néanmoins que les entreprises déclarant un Index non calculable présentent des inégalités plus importantes telles que mesurées dans les données administratives. Par ailleurs, le fait de ne pas pouvoir déclarer l'indicateur d'écart salarial est corrélé avec de mauvaises performances sur les autres indicateurs.

Enfin, l'étude conclut que la mise en place de l'Index n'a pas d'effet détectable sur les inégalités femmes-hommes dans les entreprises concernées durant les premières années après sa mise en place, et ce, malgré une augmentation des notes obtenues par les entreprises assujetties à l'Index. Dans les petites entreprises concernées par la mise en place de l'Index, et dans les petites entreprises non concernées par cette mise en place, les tendances en matière d'inégalités sont parallèles, aussi bien avant qu'après la mise en place de l'Index, ce qui indique qu'à court terme au moins, son impact sur les entreprises concernées n'est pas détectable.

*Mots-clés : égalité femmes/hommes, index*

---

## L'ordonnance de 2017 sur le CSE : un affaiblissement de la démocratie sociale en entreprise (2020-2)

*Emmanuelle Chabbert, Frédéric Rey (coord.), Pascal Thobois Lise-CNRS, Cnam*

[Cliquer ici pour télécharger l'étude](#)

L'ordonnance du 22 septembre 2017 visait une « nouvelle organisation du dialogue social et économique en entreprise » pour « favoriser et valoriser les responsabilités syndicales ».

Quatre ans après leur mise en œuvre effective dans les entreprises, qu'en est-il de ces ambitions ? L'étude « En quête de dialogue social » apporte de précieux compléments aux évaluations déjà existantes (France Stratégie, Ires...), notamment grâce à une enquête quantitative inédite ayant recueilli 1 038 réponses permettant de mesurer plus précisément les effets de la réforme sur les relations sociales en entreprises. Plus précisément, parce que les réponses proviennent davantage d'élus·es CFDT de grandes entreprises, titulaires d'un mandat de délégué syndical, agents de maîtrise et cadres, l'enquête apporte avant tout des informations sur les effets de la réforme dans les entreprises traditionnellement les mieux outillées en termes de moyens, de culture et d'expérience du dialogue social.

Quels sont ces effets ? La richesse du questionnaire, auquel s'ajoute celle de plus de vingt entretiens semi-directifs réalisés auprès d'élus·es en entreprise, empêche toute caricature. Cependant, il ressort de l'enquête un diagnostic très critique d'affaiblissement de la démocratie sociale en entreprise : qu'il s'agisse des conditions et des modalités du dialogue social, ou encore de celles de l'exercice des mandats et de la représentation des salarié·e·s, la majorité des répondant.e.s à l'enquête déclarent systématiquement une dégradation. Les difficultés se sont aggravées, notamment en raison d'une perte de proximité d'avec les salarié·e·s, d'une tendance à la « professionnalisation » des mandats ou encore de la concentration et de la centralisation du dialogue social et de la négociation collective. Sous couvert de « rationalisation », la réforme a donc surtout conduit à un affaiblissement du dialogue social. Sans correctifs, deux risques majeurs apparaissent alors : l'épuisement des élu·e·s avec un tarissement des vocations, et l'instauration d'un dialogue social « de surface » déconnecté des réalités du terrain.

L'étude tire les enseignements d'une enquête quantitative originale et de grande ampleur, complétée par des témoignages qualitatifs réalisés auprès de représentant·e·s du personnel dans les entreprises. L'enquête de terrain a été menée entre l'été 2021 et le début de l'année 2022. Le volet quantitatif a permis de recueillir 1038 réponses. Comportant une centaine de questions, il aborde l'état des relations sociales en entreprises, les conditions de création des CSE et leur fonctionnement, les moyens et l'expérience de l'exercice de leurs mandats par les élu·e·s. Le volet qualitatif approfondit plusieurs axes de réflexion mis en évidence par les résultats statistiques, à partir de 22 entretiens semi-directifs et de l'étude de plusieurs accords d'entreprises de mise en place des CSE.

*Mots-clés : CSE, IRP, ordonnances*



---

## Parlons travail dans les fonctions publiques (2020-4A)

*Jussara Freire – Gestion attentive*

[Cliquer ici pour télécharger l'étude](#)

Cette étude a été financée par l'Agence d'objectifs de l'IRES. Cette étude porte sur le rapport au travail et les conditions de travail d'un panel de plus de cinquante-deux mille agents des fonctions publiques. Les agents interrogés constituent l'une des sous-populations de l'enquête quantitative Parlons Travail réalisée en 2017 à la demande de la CFDT par une équipe de sociologues du CNAM, sous la responsabilité de Serge Volkoff et Céline Mardon.

La population de l'enquête globale était composée d'agents des fonctions publiques, ainsi que de nombreux salariés aux situations d'emploi variées, tant au regard des tailles d'entreprise que des statuts dans l'emploi. L'exploitation des données de Parlons Travail pour les agents publics répondants, pour la quasi-totalité des fonctionnaires, a visé à mieux saisir les manières dont ceux-ci définissent leurs rapports au travail sous divers aspects (organisation du travail, aménagement du temps de travail, télétravail, formation, charge de travail, pénibilité, santé au travail, risques psychosociaux, parentalité, lien emploi-logement, relations professionnelles et hiérarchiques, mobilisations collectives...).

Dans le secteur public, les conditions de travail sont plus favorables que dans le secteur privé. Les avantages concernent notamment l'aménagement du temps de travail (flexibilité d'horaires, plus de tolérance au retard, moins de travail nocturne, meilleure conciliation entre vie familiale et vie privée). Cependant, il apparaît aussi que chez les fonctionnaires enquêtés, les possibilités d'évolution des conditions de travail et d'emploi, les montants des salaires, ou encore les rapports hiérarchiques sont fréquemment remis en cause. L'étude met encore en évidence la place particulièrement étroite faite au dialogue social dans les administrations. De plus, les conditions de travail apparaissent de plus en plus touchées par les impératifs du new public management. Le changement du droit du travail est massivement attendu par les fonctionnaires, beaucoup moins dans l'échantillon total de l'enquête ou le secteur privé.

On peut ainsi se demander si cet écart ne traduit pas un impact des réformes des fonctions publiques de ces deux dernières décennies qui ont entraîné de profondes modifications des conditions et de l'organisation du travail. L'une des incidences de ces changements peut porter sur les relations avec la hiérarchie. Pour les fonctionnaires enquêtés, l'horizon d'amélioration du travail dépend surtout de changements juridiques qui puissent ébranler les normes de fonctionnement au sein des fonctions publiques. L'aspiration au renouvellement des dispositifs juridiques apparaît aussi comme une alternative au conflit social.

*Mots-clés : travail, fonction publique,*

---

## CFE-CGC

### Le financement de la protection sociale et la notion de contributivité (2019-1)

*Pierre Concialdi (IRES), Lola Isidro (Université Paris Nanterre, Iresp EA 4419), Antoine Math (IRES), Ilias Naji (UVSQ – EHESS)*

**L**a notion de contributivité dans le champ de la protection sociale est fortement mobilisée dans les débats sur le financement de la protection sociale :

En matière de retraites, le recours à cette notion a notamment conduit à la création du Fonds de solidarité vieillesse en 1993. Dans le cadre du projet de réforme des retraites à cotisations définies envisagé un temps par l'actuel gouvernement, le MEDEF a plaidé pour un système « purement contributif » quand des organisations syndicales opposent l'importance de conserver la solidarité ou la redistribution au sein des assurances sociales.

En matière de prestations familiales, on peut relever la baisse progressive depuis 2013 du financement par les cotisations sociales, voire sa disparition programmée.

En matière d'assurance chômage, la suppression des cotisations salariales au profit d'un basculement sur un financement par la CSG, c'est-à-dire un impôt, à compter de 2018, soulève des interrogations aussi bien quant à la contributivité en tant que telle, au périmètre de l'assurance chômage en termes de bénéficiaires et à la gouvernance de la protection contre le risque chômage. Les polémiques autour d'une proposition de juillet 2018 visant à remplacer la Sécurité sociale par la protection sociale dans la Constitution ne sont pas non plus sans lien avec la question de la contributivité et le financement des prestations sociales.

La notion de contributivité n'est pourtant pas univoque, et les implications à en tirer sur le financement ne vont pas forcément de soi. Pour éclairer cette question, ce travail propose quatre points de vue sur les contenus et représentations de la notion de contributivité, afin de saisir les enjeux au regard de l'évolution du financement de la protection sociale et de l'évolution des droits sociaux eux-mêmes.

Dans une approche historique et analytique, la première partie s'attache à la façon de définir le lien entre prélèvements et prestations, en prenant notamment pour illustration la construction des systèmes de retraite (assurances sociales) aux États-Unis et en France ; dans la partie suivante, la notion de contributivité est analysée sous l'angle du droit international, du droit interne et de la doctrine, et prend notamment pour illustration la dernière réforme de l'assurance chômage. La troisième partie propose une analyse de la notion de contributivité sous un angle sociopolitique à travers les débats et réformes du régime général des retraites des années 1970 aux années 1990. Enfin, la dernière partie propose une analyse historique et économique de la branche famille de la Sécurité sociale, en intégrant la question du rôle de son financement, notamment par des cotisations, exclusivement jusqu'à la fin des années 1980 et encore majoritairement aujourd'hui.

*Mots-clés : financement, protection sociale, retraite, chômage*

---

## Analyse comparative de l'impact de l'adoption des normes IFRS sur les décisions de gestion des sociétés cotées et non cotées (2020-2)

Aziza Garsaa, ICN Business School CEREFIGE, Université de Lorraine

[Cliquer ici pour télécharger l'étude](#)

**D**epuis le 1er janvier 2005, les entreprises européennes cotées ont l'obligation de reporter leurs comptes aux normes IFRS (International financial reporting standards). Ces dernières visent en premier lieu à améliorer la qualité et la comparabilité de l'information comptable à destination des marchés financiers. Cependant, certains travaux démontrent une certaine obsolescence de ces normes à refléter la réalité économique de l'entreprise en mettant en avant les limites du principe de la valorisation des actifs à leur juste valeur. D'autres concluent au fait que la transparence comptable permise par le passage aux normes IFRS est particulièrement plus visible dans les sociétés non cotées qui reportent volontairement leurs comptes en se conformant à ces standards.

Ces résultats amènent à réfléchir sur le rôle joué par le caractère obligatoire des normes IFRS dans l'analyse de la réalité économique des sociétés concernées. Tel est l'objet de cette étude qui vise à expliciter et à comparer les déterminants des décisions de gestion des sociétés cotées et non cotées moyennant des données individuelles d'entreprises françaises.

Cette étude analyse l'évaluation de l'impact de l'adoption des normes IFRS sur les décisions de gestion des entreprises, avec un focus particulier sur l'emploi, la rémunération, la croissance et la création de richesse. Les comportements de deux échantillons d'entreprises françaises ont été étudiés sur la période 2010-2018, l'un composé de sociétés cotées ayant l'obligation de publier leurs comptes aux normes IFRS, et l'autre de sociétés non cotées reportant volontairement leurs comptes aux mêmes normes.

Les résultats obtenus convergent : les normes IFRS représentent une étape indispensable à l'internationalisation des entreprises non cotées. Ce choix est guidé par une stratégie de croissance et de développement de la part de ces dernières moyennant l'accès à de nouvelles sources externes de financement, compte tenu du coût qu'engendre le passage aux normes IFRS, les attentes des parties prenantes ne sont pas la seule variable que les sociétés non cotées prennent en considération. Les résultats montrent que leurs décisions sont essentiellement régies par la prise en compte du capital humain comme avantage concurrentiel, notamment en phase de croissance, durant laquelle la rémunération de ce facteur augmente par le biais du retour sur investissement et au détriment de la rémunération des associés.

En revanche, ceci n'est pas le cas des sociétés cotées publiant obligatoirement leurs comptes aux normes IFRS pour qui, ce lien économique n'est pas confirmé et pour qui, le taux d'investissement semble impacter négativement la rémunération du facteur travail. Ces dernières, ayant déjà une certaine taille critique, se contentent généralement de maintenir leur positionnement sur le marché, notamment par le biais d'une croissance externe.

Les résultats de ce rapport révèlent une certaine supériorité de la stratégie d'entreprise sur le choix des normes comptables. Les firmes qui gagnent le plus à adopter des normes IFRS sont celles qui se conforment le plus à celles-ci. Cela ne remet toutefois pas en cause les effets potentiellement bénéfiques de la mise en vigueur de pratiques entourant la transparence des données comptables des entreprises.

*Mots-clés : normes comptables, entreprise*

---

## Les accords de libre-échange : quels enjeux pour l'UE ? (2020-1)

*Jamel Saadaoui, Maître de conférences et responsable du Master 1 Macroéconomie et Politiques Européennes à l'Université de Strasbourg, BETA, CNRS*

[Cliquer ici pour télécharger l'étude](#)

Cette étude est une tentative de mise en perspectives des enjeux des accords de libre-échange pour l'Union européenne (UE). Dans une première partie, sont utilisés les acquis de la littérature empirique pour analyser cette question de manière agnostique. Pour commencer, il apparaît que la causalité entre croissance économique et ouverture commerciale n'est sans doute pas univoque. Dans un deuxième temps, sur le plan macroéconomique, l'ouverture commerciale n'est pas une condition suffisante pour enclencher un processus de développement économique et d'amélioration de son niveau. Quant à savoir s'il s'agit d'une condition nécessaire, la littérature empirique ne permet pas de trancher. Troisièmement, sur le plan microéconomique, les études qui confirment l'hypothèse d'auto-sélection sont beaucoup plus nombreuses que les études qui confirment l'hypothèse d'apprentissage par l'exportation. Ainsi, il semble que les évidences empiriques indiquent que les effets de la productivité sur le commerce sont plus puissants que les effets du commerce sur la productivité. Dans une seconde partie, tout d'abord, sont utilisés les acquis empiriques de la première partie pour passer en revue trois accords de libre-échange qui ont une importance majeure pour l'UE, à savoir, l'accord global sur les investissements entre l'Union européenne et la Chine (Comprehensive Agreement on Investment), le partenariat transatlantique de commerce et d'investissement entre les États-Unis et l'Union européenne (TTIP, Transatlantic Trade and Investment Partnership), l'accord de libre-échange avec le Japon (JEFTA). Si l'accord avec le Japon, le JEFTA, est en vigueur, l'accord sur les investissements avec la Chine, le CAI, et l'accord de libre-échange transatlantique avec les États-Unis, le TTIP, sont dans l'impasse. Ensuite, est abordée la question des possibles mesures de compensation. En effet, ce n'est pas parce que l'ouverture commerciale est potentiellement bénéfique à l'échelle d'une économie, qu'elle est bénéfique pour tous les individus. L'étude conclut que l'Union européenne devrait jouer un rôle majeur dans la construction d'une globalisation moins intense, plus démocratique et plus diverse sur le plan institutionnel. Ce qui rendra la globalisation plus efficace et plus légitime. Cela devra se traduire par des dispositions concrètes dans d'éventuels futurs accords de libre-échange.

*Mots-clés : libre-échange, Union européenne*

---

## CFTC

### Innovations managériales : quelles pratiques pour améliorer les performances sociales et économiques ? (2018-1)

*Nathalie Lapayre Université Franche-Comté, CREGO<sup>1</sup> ; Karima Lahmouz, université de Haute-Alsace, CREGO ; Pascal Moulette, université Lumière-Lyon 2, laboratoire Coactis, chaire management et santé au travail ; Karine Rymeyko, université de Franche-Comté, CREGO*

[Cliquer ici pour télécharger l'étude](#)

L'objet de cette étude est de faire un état des lieux de la diversité des modèles et des pratiques managériales innovants. Les résultats présentés sont issus de données à la fois qualitatives et quantitatives. Les données empiriques qualitatives s'appuient sur un échantillon de 27 organisations. Les données empiriques issues des 42 entretiens ont été enrichies par 182 retours d'expérience d'acteurs ou agents de terrain sur leur vécu dans un contexte de mise en place d'innovations managériales.

La première partie analyse les enjeux multiples, complexes et pour partie, inédits de ce début de XXI<sup>e</sup> siècle. Ensuite, elle fait un détour par l'histoire et l'analyse des théories du management, étape indispensable pour évaluer la validité et la cohérence d'un modèle. Il est particulièrement intéressant d'identifier, parmi les différents courants qui se sont succédés, ce qui a constitué a posteriori, une réelle avancée dans le monde des organisations et qui représente les fondations de pratiques actuelles.

La deuxième partie retrace la méthodologie d'accès aux données sur les pratiques réelles des organisations, ainsi que la présentation de ces mêmes données. Les informations obtenues sur les innovations managériales menées par les organisations observées sont précieuses pour comprendre les difficultés, les freins, mais également parfois les gisements de créativité, que les analyses théoriques ne permettent pas d'anticiper ou d'évaluer. Les multiples innovations managériales mises en œuvre par les organisations le sont pour des motivations diverses, tantôt objectives, tantôt subjectives, parfois pour des raisons purement économiques, d'autres fois pour aligner les convictions profondes des acteurs sur leurs pratiques.

La troisième et dernière partie vise à mettre en perspective la littérature (partie I) avec les données de terrain (partie II) dans le but de prendre de la distance : les innovations managériales du XXI<sup>e</sup> siècle ouvrent-elles enfin la porte à davantage de démocratie, réclamée depuis longtemps par les salariés et par les mouvements syndicaux notamment ?

*Mots-clés : management, performance, entreprise*

---

<sup>1</sup> laboratoire Centre de recherche en gestion des organisations

---

## Pour une mobilité géographique choisie par les salariés : triptyque emploi logement transports (2020-1)

*Mehdi Arfaoui, sociologue, chercheur associé au Centre d'études des mouvements sociaux (CEMS), École des hautes études en sciences sociales (EHESS)*

[Cliquer ici pour télécharger l'étude](#)

La mobilité géographique a pris une place prépondérante dans les discours contemporains, incitant les salariés à se considérer comme des travailleurs « nomades ». Pourtant, la mobilité géographique peut recouvrir des réalités très différentes. À la diversité des situations répondent une grande disparité dans les dispositifs d'accompagnement. Cette disparité est accentuée par une méconnaissance de l'existant, ainsi qu'un manque de formation des services ressources humaines. Ce rapport donne des éléments de compréhension afin d'affiner le regard posé sur les mobilités géographiques. Ce travail repose sur une revue de la littérature académique ainsi que de la littérature institutionnelle portant sur les mobilités des salariés, les dynamiques économiques et territoriales des entreprises, le développement infrastructurel et technologique, et les politiques publiques d'accompagnement de la mobilité.

La première section de ce rapport explore la racine des enjeux associés à la mobilité géographique des salariés : l'auteur revient d'abord sur les fondements en examinant principes et infrastructures. Puis il observe cette diversité de contextes et souligne les enjeux méthodologiques. Plusieurs approches ont été développées pour observer les mobilités des salariés ; deux sont étayés : les approches économiques et statistiques et les stratégies d'entreprises, ainsi que les approches sociologiques et géographiques.

La deuxième section du rapport est consacrée aux évolutions récentes de la mobilité des salariés en France. Ces dernières décennies, on constate une augmentation générale des mobilités jusque dans les années 2000, puis une diminution jusque dans les années 2010. Ces évolutions apparaissent fortement contrastées selon les régions observées, notamment entre le Nord-Est et Sud-Ouest. Une perspective européenne donnée à ces résultats permet d'affirmer que la mobilité des travailleurs européens présente des régularités année après année. L'auteur constate que la propension des salariés à articuler leurs mobilités à des formes de travail à distance fait du télétravail un sujet majeur.

Dans le troisième temps, ce rapport analyse les rôles joués par la panoplie d'acteurs susceptibles d'agir. Il montre notamment que ces acteurs ne procèdent pas des mêmes logiques et ne répondent pas aux mêmes intérêts. En effet, les entreprises doivent répondre aux contraintes juridiques, réglementaires, internes ou externes, tout en priorisant la rentabilité. Les acteurs publics quant à eux cherchent à encadrer les mobilités en prêtant une attention particulière à l'inclusion et à l'écologie. Les syndicats enfin jouent un rôle important d'intermédiaires, de médiateurs voire parfois de contradicteur des projets de mobilité de l'entreprise et de réforme des politiques publiques.

Le rapport conclut à la nécessité d'affiner, voire de dépasser, la dichotomie usuelle entre mobilité subie et mobilité choisie, et d'identifier la multiplicité des facteurs qui contribuent à améliorer ou détériorer le vécu des salariés dans la mobilité.

*Mots-clés : emploi, logement, transport, mobilité*



---

## CGT

### Un capitalisme sous perfusion. Mesure, théories et effets macroéconomiques des aides publiques aux entreprises françaises (2019-1)

*Aïmane Abdlelsalam, Florian Botte, Laurent Cordonnier, Thomas Dallery, Vincent Duwicquet, Jordan Melmiès, Simon Nadel, Franck Van De Velde, Loïck Tange (CLERSÉ-UMR 8019, Université de Lille, RRS-Cgt)*

[Cliquer ici pour télécharger l'étude](#)

**L**a pandémie apparue à l'hiver 2019-2020 a souligné avec une acuité spectaculaire le rôle des aides publiques pour maintenir sur pied les entreprises face à la mise en arrêt artificiel de l'activité. Il ne s'agit cependant que d'une partie d'un processus plus ample et ancien de développement, par la puissance publique et depuis maintenant plusieurs décennies, de dispositifs de soutien des entreprises, dispositifs qui mobilisent les finances publiques et sociales mais qui ne sont pas recensés sous la forme d'une catégorie statistique dédiée. L'étude se penche sur cet enjeu des aides publiques aux entreprises en posant quatre grandes questions : Combien ? Pourquoi ? Pour quels effets ? Et enfin, à quelles conditions ?

Les informations statistiques sur l'ensemble des mesures d'aide aux entreprises et leur évolution dans le temps existent, sont publiques mais souvent disséminées et parcellaires. En particulier, il n'existe pas de catégorie statistique qui les regroupe. Celles-ci sont constituées de trois composantes : les dépenses fiscales, les dépenses socio-fiscales et les dépenses budgétaires de subvention et d'aide à l'investissement. Comme le montre l'étude, alors qu'elles oscillaient en moyenne autour de 30 milliards d'euros par an dans les années 1990, elles représentaient un montant de plus de 100 milliards d'euros par an dès 2008, et culminaient à 157 milliards en 2019, avant même la mise en œuvre du « quoi qu'il en coûte ». Mise en place selon des arguments en termes de compétitivité, d'emploi, d'investissement ou d'innovation, la discussion autour des effets théoriques et la revue de la littérature empirique laisse subsister de sérieux doutes sur la pertinence de ces mesures. Il en ressort l'idée que notre système économique est de plus en plus « sous perfusion » d'aides publiques aux entreprises.

L'étude met en évidence grâce à un modèle macroéconomique les différentes (in)efficacités des mesures de baisse de prélèvements obligatoires sur les entreprises selon qu'elles s'accompagnent ou pas de contreparties (par exemple en termes d'investissement productif), comparativement notamment à la dépense publique directe. Elle envisage également une utilisation alternative des sommes dépensées.

En conclusion, l'étude s'interroge sur la conditionnalité des aides publiques aux entreprises, en particulier l'application de critères sociaux et/ou environnementaux.

*Mots-clés : aide publique, évaluation,*

### De la « fracture territoriale » Retour sur les mutations des services publics et leurs incidences sur les catégories populaires rurales (2019-3)

*Éric Brun (CURAPP-ESS)*

---

[Cliquer ici pour télécharger l'étude](#)

Faisant suite à la mobilisation des Gilets jaunes, ce rapport de recherche revient sur le thème de la « fracture territoriale ». Dans une première partie, il s'attache à objectiver la redistribution des services publics depuis les années 1980 dans le département de la Somme, et ce grâce notamment à l'exploitation de deux sources gérées par l'Insee, à savoir l'inventaire communal et la base permanente des équipements. Il met en évidence, cartes à l'appui, un processus de repli géographique, au détriment des petites communes, de plusieurs équipements publics. Ce mouvement est frappant dans le cas des équipements disséminés historiquement suivant un maillage fin – gares « de proximité », bureaux de poste, casernes de pompiers, écoles primaires – mais il concerne aussi, par exemple, les maternités ainsi que plusieurs équipements implantés à l'échelle des cantons – fermeture de nombreuses trésoreries, de quelques gendarmeries, menaces sur certains collèges.

Le rapport souligne ensuite un phénomène tout aussi important si ce n'est plus pour saisir l'organisation des services publics en zone rurale, à savoir leur externalisation sur des acteurs privés ou des collectivités territoriales – agences postales, bureaux de tabac, garages privés, structures associatives de médiation numérique... – et/ou sur les usagers eux-mêmes. Ainsi, concernant les services relevant de « l'administratif », la tendance est à l'ouverture de nombreux guichets mutualisés, « maisons de services au public » (MSAP) ou plus récemment lieux labellisés « France services ». Sans être véritablement « de proximité » – leur implantation se limite souvent, sauf dans le cas de services itinérants, aux principaux bourgs faisant office historiquement de pôles administratifs – ces « guichets » consistent parfois dans la simple mise à disposition de matériel informatique sans personnel dédié, comme dans le cas des MSAP postales. Même lorsqu'ils s'attachent à délivrer un service de meilleure qualité, ils emportent donc le risque d'une dualisation des services publics.

Basée sur l'analyse d'une quarantaine d'entretiens, ainsi que sur une large revue de littérature, la deuxième partie du rapport avance plusieurs pistes de réflexion concernant les effets de ces mouvements de repli sur les conditions de vie des classes populaires rurales. Tout en prenant ses distances avec des visions stéréotypées présentant les habitants des zones rurales comme les seules véritables victimes des processus à l'œuvre, visions instrumentalisées par les courants politiques réactionnaires cherchant à attiser la concurrence des malheurs, elle mobilise de nombreux témoignages qui attestent à tout le moins que, à l'heure de la supposée « simplification administrative », les contraintes associées aux démarches administratives n'ont pas disparu, loin de là. Les personnes rencontrées font en effet fréquemment état de difficultés d'accès au bon interlocuteur – et/ou de défaillances des téléprocédures – et aux droits correspondants, difficultés qui semblent redoublées dans le cas de ménages composés d'individus peu dotés en capital culturel, isolés – les démarches administratives sont souvent prises dans des formes de division du travail au sein des ménages ou d'échange avec le voisinage – confrontés à la précarité économique et aux difficultés de déplacement.

*Mots-clés : territoire, service public*

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

*Louisa Chassoulier, François-Xavier Devetter, Séverine Lemièrre, Muriel Pucci, Rachel Silvera (coordination) et Julie Valentin, avec la collaboration de Louis Alexandre Erb (2023), Investir dans le secteur du soin et du lien aux autres : un enjeu d'égalité entre les femmes et les hommes, MAGE, IMT Nord Europe, CLERSÉ-UMR 8019, Université de Lille, RRS-Cgt*



---

[Cliquer ici pour télécharger l'étude](#)

L'Organisation mondiale de la santé définit la santé comme « un état de complet bien-être physique, mental et social ». Les métiers du soin et des liens aux autres sont au centre de cet enjeu majeur de société. Mais c'est aussi un enjeu pour l'égalité entre femmes et hommes, car ces métiers sont très féminisés et prennent en charge la majorité des activités assimilées aux femmes : soigner, écouter, accompagner, nettoyer, éduquer, etc. Pourtant l'actualité témoigne depuis des années des difficultés de l'hôpital, des maisons de retraite, des associations d'accompagnement des personnes précaires ou encore de l'école.

Cette recherche propose trois axes d'analyse articulant investissement, revalorisation des métiers du soin et du lien aux autres, et égalité entre femmes et hommes.

La première partie du rapport présente une estimation du nombre d'emplois du soin et du lien aux autres, nécessaires pour assurer le bien-être de notre société ainsi que le coût d'un tel investissement. Il s'agit donc de dénombrer les effectifs couvrant le secteur du soin et du lien aux autres, puis d'estimer le montant de la revalorisation salariale de ces professions. Les résultats globaux concluent au total à un niveau d'investissement nécessaire de l'ordre de 80 milliards d'euros, soit 3 % du PIB.

La deuxième partie s'appuie sur une consultation en ligne intitulée « Mon travail le vaut bien », réalisée auprès de 7 000 salarié-es et ciblant quinze professions du soin et du lien aux autres. Cette consultation donne la parole aux professionnel-les sur le contenu de leur métier, leurs responsabilités, leurs conditions de travail, leurs niveaux de rémunération, la perception de leur vécu professionnel et enfin leurs revendications. Cette « photographie » montre à quel point ces métiers sont à bout de souffle.

Enfin, dans une troisième partie, trois professions sur les quinze sont davantage analysées sous l'angle de l'égalité salariale entre emplois de valeur comparable. Les métiers de sages-femmes, d'assistant-es de services sociaux et d'aides-soignant-es sont comparés sur le contenu du travail, les classifications et les rémunérations à des emplois à prédominance masculine d'un niveau de classification ou de rémunération proche. Cette comparaison laisse à voir les écarts de rémunération entre des emplois de « valeur comparable » à prédominance féminine et masculine.

Les analyses proposées dans ce rapport sont de nature à la fois scientifique et empirique. Elles cherchent à articuler réflexions universitaires et paroles de terrain. Elles présentent donc les limites et les avantages de toute recherche-action mais elles pourront alimenter les politiques publiques concernant ces métiers du soin et du lien aux autres, dans une perspective d'égalité entre femmes et hommes.

*Mots-clés : soin, égalité femmes/hommes*

**CGT-FO**

## Les politiques d'immigration en France et en Europe - Un regard sociohistorique et économique (2011-4)

*Stéphane Beaud (Sciences Po Lille, CERAPS/CNRS), Philippe Guimard, Socio-économiste, Conseiller technique à l'IRES*

[Cliquer ici pour télécharger l'étude](#)

---

---

**L**es questions migratoires constituent un thème central du débat public et même souvent omniprésent dans le champ médiatique, dans un contexte marqué par une succession de « crises » se traduisant par l'afflux de réfugiés, la dernière en date suite à la guerre en Ukraine.

Après avoir rappelé les subtilités des catégories légales, institutionnelles et statistiques, cette étude présente les grandes tendances des migrations. Elle procède ensuite à une plongée dans les racines historiques de l'immigration en France et à un examen des étapes marquantes de leur traitement politique et social. Cette étude revient par ailleurs sur les principales conclusions relatives aux effets macroéconomiques de l'immigration. Elle confronte enfin les politiques migratoires européennes aux réalités des mobilités, à l'obsession sécuritaire et aux contradictions de modèles nationaux concurrents qui s'insèrent pourtant dans un espace de plus en plus intégré.

Bien qu'ayant changé de nature au cours des dernières décennies, l'immigration reste majoritairement perçue comme un problème, aussi bien social et culturel qu'économique. Elle est trop peu souvent évoquée sous un angle. Les flux migratoires sont pourtant constitutifs de l'histoire européenne, singulièrement dans un vieux pays d'immigration comme la France. Tout en étant la première destination migratoire au monde, l'Europe ne se considère pas comme un continent d'immigration.

Le recours à la main-d'œuvre étrangère était ainsi envisagé comme ponctuel pour répondre à un besoin transitoire lors des Trente Glorieuses et cette perception datée semble toujours irriguer les opinions. Le fait migratoire s'est pourtant imposé en tant que phénomène structurel, régi par des tendances mondiales profondes au premier rang desquelles figurent les inégalités de développement humain. Globalement, l'immigration ne constitue pas une charge économique et budgétaire et participe même activement à la dynamique de croissance. Dans la période récente, la crise sanitaire a d'ailleurs mis en évidence le rôle fondamental des travailleurs immigrés dans les emplois de secteurs particulièrement exposés pendant la pandémie, ceux correspondant aux activités dites « essentielles » à l'occasion du premier confinement.

En dépit de ces faits établis, les politiques migratoires européennes demeurent fondées sur une obsession des frontières. Cette étude se propose donc de contribuer à éclaircir les enjeux liés au fait migratoire avec la volonté de mêler les questions sociales propres au monde du travail et celles liées aux dynamiques historiques de l'immigration en puisant dans les recherches qui croisent plusieurs domaines de connaissances.

*Mots-clés : immigration, Union européenne*

## Le syndicalisme dans les révolutions arabes. Une mise en perspective dix ans après le déclenchement des « Printemps arabes ». (2014-4)

*Djamila Mones, Institut d'études internationales de Montréal, Philippe Guimard, Socio-économiste, Conseiller technique à l'IRES*

**L**e 17 décembre 2010, Mohamed Bouazizi, jeune vendeur de rue tunisien dans la ville de Sidi Bouzid, s'immole par le feu quelque temps après un contrôle de police tatillon et la confiscation de son outil de travail. Ce drame individuel marque le début de la révolution tunisienne et par extension de ce qui deviendra le « printemps arabe ». Le caractère inédit de ces soulèvements a suscité toute une série d'interrogations. Le terme révolution est lourd de sens et fortement chargé d'histoire. Les processus à l'œuvre sont à la croisée d'un mouvement social de grande ampleur, d'un bouleversement sociétal, d'un renversement politique et d'une réforme institutionnelle.

---

Cette étude s'intéresse plus particulièrement à la place du mouvement syndical dans ces soulèvements populaires. A travers leur rôle, nous pouvons mesurer à quel point les processus révolutionnaires à l'œuvre étaient marqués du sceau de revendications sociales.

Il s'agit donc ici d'analyser le rôle du mouvement syndical dans la vague des printemps arabes. Au-delà de la spontanéité des manifestations, les structures syndicales ont-elles permis de défendre les aspirations du peuple? Si oui, quelle a été la nature exacte de leur rôle? Les « printemps » ont-t-ils permis une redéfinition du paysage syndical ? Les droits sociaux en sont-ils sortis renforcés ? Enfin, quel bilan tirer en termes d'impact sur le droit et la protection du travailleur et du citoyen ?

Dans cette étude, nous nous penchons plus particulièrement sur quatre Etats : la Tunisie, l'Egypte, le Maroc et l'Algérie. Les deux premiers ont changé leurs institutions et le mouvement syndical y a joué un rôle majeur ; leurs trajectoires post-transition ont ensuite été bien différentes même si les derniers développements en Tunisie font apparaître une dérive autoritaire. Dans les deux autres pays, la réforme douce a été privilégiée par le pouvoir en place dans le but d'annihiler les possibilités de réforme de fond avant que l'Algérie ne connaisse une profonde réplique contestataire en 2019. Les syndicats nationaux n'ont pas forcément appuyé les mouvements sociaux, du moins dans la première phase.

Une mise en perspective historique met en lumière les précédents mouvements sociaux en Tunisie, en Egypte, au Maroc, en Algérie et ailleurs dans le monde arabe. Le printemps arabe peut en effet s'interpréter comme le point d'aboutissement d'un cheminement historique alors que les mouvements religieux avaient échoué à offrir des options sociales satisfaisantes aux travailleurs.

Après avoir étudié les tenants et les aboutissants d'un mouvement social, en amont des processus « révolutionnaires » et examiné les moyens déployés par les syndicats pour défendre au mieux les intérêts des travailleurs, notre hypothèse est que depuis 2011, nous assistons à une redéfinition du réel politique, juridique et social dans le monde arabe qui a vu la matérialisation des revendications dans un mouvement social de masse, contribuant à la redynamisation des corps intermédiaires et pour partie des structures syndicales.

*Mots-clés : syndicalisme, démocratie, Afrique du Nord*

## La dérégulation du marché européen de l'électricité, bilan et perspectives (2019-3)

*Michel Vakaloulis, Université Paris VIII/CRESPPA - CNRS*

[Cliquer ici pour télécharger l'étude](#)

**C**ette étude traite des processus de « libéralisation » du marché européen de l'électricité et de leurs effets sur le fonctionnement dans nos sociétés. Cette analyse ne porte pas seulement sur les conséquences pratiques de l'ouverture à la concurrence mais s'interroge aussi sur les fondements de cette politique.

L'U.E a joué un rôle primordial dans la « libéralisation » du marché de l'électricité. L'ouverture à la concurrence de l'électricité (et du gaz) s'est réalisée par étapes, à travers des directives adoptées par le Parlement européen et transposées dans le droit national de chaque pays membre. La suppression des monopoles nationaux s'est traduite par des limitations d'intervention des opérateurs historiques dans

---

leur propre périmètre liée à la fourniture d'énergie accompagnées d'une diversification de l'offre de services annexes.

Avec le recul, on peut constater un succès du programme inavouable de l'ouverture à la concurrence de l'énergie. Les opérateurs historiques ont été éclatés, filialisés, voire privatisés. L'intégration verticale du système électrique national a été rompue. A défaut d'assentiment des populations, l'ouverture à la concurrence s'est imposée sans s'embarrasser de considérations sociales, hormis certaines mesures d'accompagnement. En revanche, presque tous les objectifs déclarés de la dérégulation de l'énergie ont échoué. La possibilité pour les consommateurs de faire jouer la concurrence, en optant pour le tarif libre ou réglementé, n'a ainsi pas empêché l'augmentation continue des prix de l'énergie. Déconnecté de la réalité des coûts de production, le prix de l'électricité est devenu incontrôlable avec une forte imprévisibilité des tarifs qui grignote le pouvoir d'achat des ménages tout en pénalisant la compétitivité des clients industriels pris au piège. L'introduction de la concurrence a remis fondamentalement en cause le modèle « fondateur » du service public pour se fixer sur la recherche d'une rentabilité et d'une flexibilité toujours plus fortes. Les réformes de structures successives ont entraîné des bouleversements d'une ampleur inédite. En dépit des promesses libérales, la vision stratégique et le socle de stabilité pour se projeter dans l'avenir font cruellement défaut. D'où le bricolage permanent de la politique européenne en matière énergétique dont la crise actuelle du gaz est révélatrice d'un état de désordre.

En définitive, les politiques d'ouverture du marché de l'énergie sont un échec retentissant et elles entravent par ailleurs la marche vers la transition énergétique. Le véritable enjeu est de se soustraire aux règles d'une concurrence artificielle pour revenir à une planification démocratique de l'énergie orientée vers une économie bas carbone ayant comme seule boussole l'intérêt du pays. Dans cette perspective, le rôle des organisations professionnelles des salariés de l'énergie apparaît fondamental pour contrer les ravages de la libéralisation et contribuer à la construction d'une alternative crédible, durable et solidaire en matière de transition énergétique.

*Mots-clés : régulation, électricité*

## Loi sur le devoir de vigilance : quelle implication syndicale dans l'élaboration des plans ? (2019-4)

*Confédération Force Ouvrière, Secteur Europe – International*

[Cliquer ici pour télécharger l'étude](#)

**L**a loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance constitue l'une des plus grandes avancées récentes en matière de responsabilité des entreprises. Après un long parcours semé d'embûches, la loi s'applique aux entreprises et aux groupes qui emploient plus de 5 000 salariés en France ou plus de 10 000 en France et à l'étranger, soit environ 250 entreprises. Cette loi peut être considérée comme la mise en musique juridique d'un texte international des Nations Unies : les Principes directeurs des Nations Unies Entreprises et Droits de l'Homme adoptés en 2011. Cette loi signe également le constat d'échec des approches volontaires, non contraignantes et en lien avec la responsabilité sociétale des entreprises, en mettant au centre du débat la question du travail décent et l'ensemble des externalités négatives pour la planète sur les chaînes de valeur mondiales.

Cette étude propose une tentative de synthèse de l'application de la loi en particulier du point de vue syndical. Si le devoir de vigilance ne modifie malheureusement pas le code du travail mais le code de commerce, il fait cependant directement référence aux organisations syndicales dans l'exécution du plan

---

de vigilance. Il s'agit donc ici de s'interroger sur le rôle et la place effective des organisations syndicales non seulement en amont dans l'élaboration de la loi française sur le devoir de vigilance mais aussi dans sa mise en œuvre dans les grandes entreprises, dans un domaine qui concerne sans conteste l'organisation et la division internationale du travail tout au long des chaînes d'approvisionnement mondiales. Il ressort de cette étude que malgré cette référence explicite, les organisations syndicales ont encore une place à conquérir sur le sujet.

Pour l'heure, la loi française s'exécute laborieusement avec une dominance des directions juridiques des entreprises dans l'élaboration du plan de vigilance qui doit théoriquement associer les parties prenantes de la société. A défaut d'une implication sérieuse, le devoir de vigilance en France reste trop souvent limité à un exercice technique entre le reporting extra financier et la gestion des risques qui ne laisse pas la place au dialogue entre parties prenantes et encore moins au dialogue social.

Sur la base de retours d'expérience, il est possible de dégager des pistes d'amélioration pour l'action syndicale, tout en étoffant les revendications de FO. Nous tentons enfin de décrypter le débat en cours au niveau européen et international avec notamment la future directive sur le devoir de vigilance européen et le projet d'instrument juridiquement contraignant sur les entreprises et les droits de l'Homme des Nations Unies, et l'importance qu'ils revêtent pour le mouvement syndical international et européen.

Plus de cinq ans après son adoption, si la loi a fait avancer le débat sur la dimension sociale et environnementale de la mondialisation, son bilan réel demeure en demi-teinte, en particulier en raison des tâtonnements des tribunaux et de l'absence de jurisprudence permettant de combler les carences de la législation, toujours dépourvue de décret d'application. A ce jour, le devoir de vigilance s'apparente avant tout à un exercice d'autorégulation amélioré.

*Mots-clés : devoir de vigilance, mondialisation, régulation, travail*

## L'engagement syndical des cadres du secteur privé : pratiques et représentations de l'action collective (2020-4)

*Dominique Glaymann, Centre Pierre Naville (Université d'Évry - Université Paris-Saclay) & Raymond Pronier, ancien responsable du Pôle Etudes de l'Apec*

[Cliquer ici pour télécharger l'étude](#)

L'objet de la recherche est d'analyser le rapport actuel des cadres du secteur privé à l'engagement syndical. À partir d'observations de plusieurs types, les auteurs ont cherché d'abord à saisir les représentations que se font les cadres du syndicalisme en général mais aussi leur perception et ce qu'ils pensent des différentes confédérations syndicales.

L'étude identifie ensuite les motivations de celles et de ceux qui s'engagent, que ce soit en se syndiquant, en candidatant à des élections professionnelles sur une liste syndicale et/ou en prenant des responsabilités au sein d'une organisation.

À partir de travaux académiques et de réflexions initiales, les auteurs ont formulé plusieurs hypothèses à tester autour des conditions et raisons de l'engagement syndical des cadres en lien avec leur histoire personnelle et familiale, leur parcours de formation et dans l'emploi et leur contexte socioprofessionnel. Peuvent influencer de façon plus ou moins forte l'engagement (ou le non-engagement) syndical d'un.e

---

cadre :

- des motivations intrinsèques corrélées à des « traditions » familiales, aux croyances et valeurs personnelles, à son histoire et aux visions du monde, de l'économie et de l'entreprise ;
- des motivations extrinsèques reliées aux contextes et influences scolaires, professionnelles, régionales et/ou politiques ;
- des choix réfléchis et rationalisés en lien avec des objectifs et éventuellement des arbitrages entre coûts et bénéfices qui peuvent se situer plutôt à l'échelle individuelle (défendre « mes » intérêts) ou à l'échelle collective (prendre part à une organisation et des actions « avec » d'autres) ;
- des réactions face à des difficultés vécues dans l'emploi et liées à des besoins d'être informé et/ou soutenu face à la direction ou au management de l'entreprise ;
- des raisons principalement locales au niveau de l'entreprise, de l'établissement en relation avec des enjeux et conflits particuliers ou avec l'activité et la personnalité de responsables syndicaux de terrain ;
- des convictions plutôt générales poussant à se syndiquer « par principe » et/ou rapprochant de telle ou telle organisation syndicale ;
- d'autres événements ou situations spécifiques vécus à un moment de la carrière.

*Mots-clés : engagement, syndicalisme, cadre*

## Les nouvelles compétences des cadres managers et leur désir de reconnaissance (2021-4A)

*Marjolaine Biscop, Sacha Gajcanin, EMINOVE*

[Cliquer ici pour télécharger l'étude](#)

**L**a crise sanitaire a généré un stress jamais atteint dans la population. Parallèlement, en entreprise, les chiffres des mobilités externes se sont accentués et les services des Ressources Humaines sont mobilisés pour recruter face à l'inquiétude des Directions sur les risques de fuites de compétences.

La crise sanitaire a massivement modifié les conditions de travail. Le télétravail partiel ou complet est devenu la norme pour de nombreux métiers. De nouvelles compétences sont sollicitées, aussi relationnelles qu'adaptatives, telles que la confiance et l'autonomie. Les savoir-faire sont moins souvent dénommés explicitement que les compétences techniques car faisant partie intégrante de la fonction de cadre manager. Elles ont cependant 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 présente, la gestion de l'incertitude, etc. Ces pratiques se sont imposées au quotidien comme la norme pour de nombreux cadres managers. La majorité des entreprises ont considéré cette évolution de l'activité sans formation pour les cadres, parfois avec un accompagnement qui s'est avéré insuffisant, mais surtout sans reconnaissance particulière.



---

La mobilisation des cadres managers et les conditions d'exercice liées au Covid ont fait naître des interrogations sur le sens que les cadres accordaient à leur carrière. Pour autant, cette quête de sens ne s'est pas toujours traduite par une remise en cause totale, mais ce temps de distanciation interroge la capacité des employeurs à mieux connaître et valoriser leurs cadres. Les politiques de reconnaissance sont-elles encore adaptées aujourd'hui ? Comment les entreprises intègrent-elles ces nouvelles quêtes de sens ? Quelles-en-sont les conséquences pour les cadres ? Cette étude offre une tentative de compréhension.

L'enquête a été menée par l'institut d'étude et cabinet de sociologie Eminove qui a interrogé quelques milliers de travailleurs, dont une grande proportion de cadres. Il en ressort la nécessité d'analyser les nouvelles compétences mises en œuvre par les managers pour comprendre l'évolution de leurs fonctions et les changements intervenus depuis la crise sanitaire dans l'exercice du travail des cadres managers et les traduire en compétences renouvelées.

Le rapport présente dans un premier temps la vision de la crise vécue par ses acteurs en entreprise puis les conséquences immédiates pour les cadres. Il s'attache ensuite à catégoriser les modes de management observés pour dégager une typologie susceptible de mettre en évidence les caractéristiques des encadrants ayant réussi à sortir leur épingle du jeu. Enfin, cette classification permet de mieux identifier et qualifier les conséquences prévisibles en entreprise, oscillant entre désengagements, démotivation et plus profondément perte du pouvoir de reconnaissance par l'entreprise.

*Mots-clés : compétence, cadre, reconnaissance*

## Le paritarisme vécu par ses acteurs : l'exemple FO (2021-5A)

*Hubert Billemont et Eric Roussel, Sociologues, CNAM Pays de Loire*

[Cliquer ici pour télécharger l'étude](#)

**D**evant la complexité de la notion de paritarisme, ce rapport ne vise pas à retracer l'historique du paritarisme, mais à procéder à un état des lieux du champ paritaire. À travers une démarche de socioanalyse, il s'agit d'interpréter les propos recueillis auprès d'acteurs du paritarisme.

L'objectif est d'apprécier en quoi le substrat à l'intérieur duquel se constituent les expériences de ces acteurs façonne et alimente la manière dont ils vivent et pratiquent à leur manière le paritarisme. Les parties suivantes de ce rapport portent plus précisément sur la vie et les trajectoires des acteurs du paritarisme, leurs pratiques et enfin les modes de défense du paritarisme et les stratégies pour y parvenir.

Le champ paritaire est traversé par de puissants mouvements de fonds et interroge quant à la nature de son devenir, entre déclin et métamorphose. Les acteurs interrogés se sont fait l'écho de ces transformations et des efforts fournis pour dépasser les difficultés. Cet investissement dans la longue témoigne d'un engagement né dans un environnement socio-culturel propice à la production d'une disposition à l'attention aux injustices sociales et, plus largement, à une forme de conscience politique.

Il convient de démystifier l'idée d'une gouvernance axiologiquement neutre, idée que les tenants du réalisme s'évertuent à répandre et qui se confond avec la consolidation de leurs intérêts bien compris.

On voit là tout l'enjeu de la formation syndicale autour de la transmission avec des acteurs clés, vecteurs de mémoire et porteurs d'expériences. La permanence des institutions structurantes dépend alors de

l'investissement des militants. Or, le capitalisme néolibéral mine les ressorts de l'engagement au nom de l'idée d'une justice sociale. Les politiques néolibérales encouragent et entraînent toute une série de désajustements. Ce climat n'est propice ni à l'existence de collectifs institués ni à l'engagement dans une cause commune. Ce faisant, les gouvernements (néo)libéraux participent activement à un processus de désaffiliation généralisée de grande ampleur. Et c'est à ce titre que les politiques viennent heurter de plein fouet la raison d'être anthropologique du paritarisme. Les fondements de la rationalité néolibérale expliquent l'emprise que tentent d'exercer les gouvernements néolibéraux sur le paritarisme qui apparaît comme un rempart à l'extension de la logique du marché et aux « réformes ».

Se pose alors l'enjeu de la capacité de résistance. Les affinités idéologiques entre gouvernements néolibéraux et grand patronat conduisent à réduire mécaniquement les marges d'action des représentants des salariés. D'où une certaine ambiguïté du paritarisme dans la mise en œuvre, lorsque les marges d'action des représentants des salariés se réduisent face à une coalition idéologique d'intérêts entre représentants de l'État et représentants patronaux. Les transformations du champ paritaire sont ainsi prises dans ce processus de déconstruction propre à l'histoire du capitalisme.

Vecteur d'affiliations, le paritarisme est plus que malmené par les soubresauts provoqués par ces processus et la dimension anthropologique qui est la sienne ne peut plus être assumée.

*Mots-clés : paritarisme*



---

# UNSA Éducation

## Militant.e.s de l'UNSA (2019-5A)

Denis Adam, Centre Henri Aigueperse (C.H.A.)

[Cliquer ici pour télécharger l'étude](#)

L'UNSA a trente ans. Peu de travaux d'étude et de recherche ont été entrepris sur cette jeune organisation syndicale qui se fait progressivement une place au sein du mouvement syndical. En 2018, une première étude commandée au cabinet Orseu dans le cadre de l'Agence d'objectifs IRES de l'UNSA Éducation mettait en évidence la caractéristique de l'autonomie comme constitutive de l'identité de l'UNSA revendiquée par ses militant.e.s.

Cinq ans plus tard, à partir de 4 portraits de militantes et de deux enquêtes conduites l'une au Congrès national de Rennes en avril 2019 et l'autre au Conseil national de septembre 2021, le Centre Henri Aigueperse propose un regard actualisé sur la manière dont les militant.e.s de l'UNSA perçoivent et définissent leur Union. Si les données statistiques ne permettent pas de mettre en évidence une importante évolution de la sociologie des militant.e.s de l'UNSA, celles et ceux-ci restant majoritairement masculins, âgé.e.s de plus de 50 ans, fonctionnaires de catégorie A, le ressenti est tout de même celui d'un rajeunissement et d'une féminisation des équipes, en particulier localement, d'une diversité de celles et ceux qui s'engagent, de messages et d'actions qui s'adressent davantage aux plus jeunes et les attirent. L'autonomie reste le marqueur identitaire de l'UNSA pour ses militant.e.s, même si les notions que recouvre ce terme restent variables, alliant la capacité des différentes composantes (fédérations, syndicats, unions régionales) à décider par elles-mêmes de leurs actions et l'appartenance à un collectif de valeurs partagées.

En interne, les militant.e.s affirment se sentir bien à l'UNSA, y trouvant leur place et appréciant l'ambiance qui y règne, même si elles et ils se sentent moins accompagnés qu'elles et ils pourraient le souhaiter et si la dynamique leur semble pouvoir être améliorée. Celle-ci est essentiellement portée par l'affichage de la spécificité de l'UNSA par rapport aux autres organisations syndicales. Plus que revendiquer son appartenance au « *camp des réformistes* », il apparaît que c'est essentiellement la différence de l'UNSA qui est valorisée : le « *100 % pas pareil* » repris dans un slogan déjà ancien. Cette différenciation a été largement mise en évidence lors de la campagne des élections TPE en 2021.

Cette singularité trouve également sa justification dans l'image de « *petit Poucet* » du syndicalisme français que porte l'UNSA. En effet, malgré ses résultats en hausse et une présence médiatique renforcée, l'Union peine encore à être connue et reconnue. Sa représentativité au regard de la loi de 2018 est encore à gagner, même si elle se développe dans plusieurs branches professionnelles et le nombre de ses adhérents tend à se maintenir autour de 200 000 syndiqué.e.s. Dans ce contexte, les militant.e.s sont animés à la fois par la volonté d'être utiles au quotidien auprès des salarié.e.s et agent.e.s qu'elles et ils représentent et par leur envie d'inscrire leur démarche dans un renouveau de l'action syndicale.

*Mots-clés : militant, syndicat*

---

## Valorisations des études AO en 2022-2023

### CFDT

- Etude « **Achats responsables : quelles représentations et actions des organisations syndicales** » :
    - Valorisation prévue : Power-Point récapitulatif et outillage à destination des équipes
  
  - Etude « **Etat des lieux de la place de la parentalité dans la négociation collective et les pratiques managériales** » :
    - Intervention de Sophie Pochic au Podcast « Les couilles sur la table » dans lequel l'étude a été citée à la fin du 2è épisode : cliquer ici pour écouter. (Pour écouter l'épisode 2, cliquer ici)
    - Présentation du rapport au Réseau « égapro » du 26 avril 2023
    - Valorisation prévue : Article dans la revue de l'IRES - Article dans CFDT magazine - projet d'article pour la revue Les Mondes du travail (à paraître en automne 2023)
  
  - Etude « **Les évolutions du droit syndical dans le cadre de la mise en place des CSE : quels effets sur la proximité de la représentation collective et le système de relations professionnelles ?** »
    - Vidéo d'explication de l'étude sur l'ARC - Publication sur le site CFDT et le site de l'IRES
    - Valorisation prévue : Présentation de l'étude au CNC du 17 mai 2023
  
  - Etude « **Quelles politiques salariales en faveur de l'égalité femme-hommes ?** » :
    - Conférence de presse du lundi 6 mars 2023 : Index égalité professionnelles, un outil loin des ambitions affichées. Publication sur le site de la CFDT et sur le site de l'IRES - Article dans Syndicalisme Hebdo. Cliquer ici pour accéder à la publication.
    - Etude citée par différents journaux suite à la conférence de presse (avec un passage de Béatrice Lestic qui en parle dans les médias)
    - Valorisation prévue : Article dans la revue de l'IRES - présentation de l'étude lors d'une audition de Thomas Breda à la Formation Égalité professionnelle du HCE
-

---

## CFE-CGC

Toutes les études de l'Agence d'objectifs ont été présentées au congrès de la CFE-CGC du 22 mars 2023 au Palais des congrès de Tours.

Pour l'étude « **Accords de libre-échange : quels enjeux pour l'union européenne ?** » une table ronde, organisée par la CFE-CGC et l'IRES le 5 avril 2023, a traité des conséquences économiques, sociales et politiques de la mondialisation. Cliquer [ici](#) pour accéder à la publication.

## CFTC

- Etude « **Ré-enchâsser l'économie dans le vivant : du dialogue social environnemental** »
  - Article dans La Lettre confédérale n°1579 de juin 2022
  - Brève dans La Vie en bleu CFTC de septembre 2022
  
- Etude « **Innovations managériales : quelles pratiques pour améliorer les performances sociales et économiques ?** »
  - Brève dans La Lettre confédérale n°1580 de juillet août 2022
  
- Etude « **Pour une mobilité géographique choisie par les salariés : triptyque emploi-logement-transports** »
  - Article dans La Vie en bleu CFTC de mars 2023
  - Brève dans La Lettre confédérale n°1589 d'avril 2023

## CGT

Toutes les études de l'Agence d'objectifs ont été présentées au 53<sup>e</sup> congrès de la CGT du 27 au 31 mars 2023 à La Grande Halle d'Auvergne de Clermont-Ferrand. Certaines ont été valorisées particulièrement notamment :

- Etude « **Investir dans le secteur du soin et du lien aux autres : un enjeu d'égalité entre les femmes et les hommes** » :
  - Cette étude a fait l'objet d'un article de Christine Labbé dans la revue Options (n° 28, mi-avril 2023) intitulé « Métiers du soin et du lien : sortir de l'invisibilité et reconnaître les qualifications ».
  - Deux articles sont à paraître dans La Revue de l'Ires.
  - Un colloque est prévu fin 2023.
  
- Etude « **Un capitalisme sous perfusion. Mesure, théories et effets macroéconomiques des aides publiques aux entreprises françaises** » :

- 
- Cette recherche a eu un écho particulièrement important. Elle a été abondamment reprise par les organisations de la CGT sur leurs sites Internet notamment. Elle a fait l'objet d'articles sur ceux de Médiapart, le 11 octobre 2022, de Philosophie Magazine, le 21 octobre, de l'Ifrap, le 20 décembre 2022.
  - Elle a donné lieu à publication dans L'Humanité du 2 novembre, dans La Dépêche de l'Aube du 4 novembre 2022, dans Le Monde du 17 décembre 2022 via une chronique de Dominique Méda, dans la revue Économie & politique de janvier-février 2023 (n° 822-823), dans La Gazette des communes du 19 avril 2023.
  - Étude présentée sur BFMTV, le 22 octobre 2022 et qui a aussi fait l'objet d'un article suivi d'un entretien entre Elie Cohen et Laurent Cordonnier, dans Alternatives économiques du 21 janvier 2023.
  - Cette étude a également été abondamment citée à l'Assemblée nationale lors de la séance du mercredi 11 janvier 2023 consacrée aux aides publiques aux entreprises. Notons aussi la parution en mars 2023 du document de travail de Aïmane Abdelsalam et Anne-Laure Delatte (LIEPP Working Paper, n°142) intitulé « Répartition des recettes et dépenses publiques entre ménages et entreprises depuis 1949 : nouvelles données ».
  - Etude « **De la « fracture territoriale ». Retour sur les mutations des services publics et leurs incidences sur les catégories populaires rurales** » : Cette recherche a fait l'objet d'une présentation dans La Lettre économique de novembre-décembre 2022 (n° 60).

## FO

Les études de l'Agence d'objectifs ont été présentées au XXV<sup>e</sup> congrès confédéral de la CGT-FO du 30 mai au 3 juin 2022 à Rouen. Certaines ont été valorisées particulièrement notamment :

- Etude « **Quand l'Etat et les collectivités locales mobilisent directement les bénévoles : une « bénévolisation** » de l'action publique ? » :
  - Notice dans le [Dictionnaire de la Participation](#). Cottin-Marx, S. (2022). Bénévolisation de l'action publique. In G. Petit, L. Blondiaux, I. Casillo, J.-M. Fourniau, G. Gourgues, S. Hayat, R. Lefebvre, S. Rui, S. Wojcik, & J. Zetlaoui-Léger (Éds.), *Dictionnaire critique et interdisciplinaire de la Participation, DicoPart (2ème édition)*. GIS Démocratie et Participation
  - Chapitre dans un ouvrage collectif (à paraître) et prochainement disponible sur Cairn. Simon Cottin-Marx, « Quand l'État mobilise directement des bénévoles » (in) Dan Ferrand-Bechmann (Dir.), Sébastien Poulain, [Trouble dans le bénévolat](#), Chronique sociale, 2023
- Etude « **L'impact des nouvelles technologies sur la qualité de l'emploi et du travail dans l'aide à domicile** » :
  - Article à paraître dans la revue Directions(s), mensuel des directeurs du secteur sanitaire et social (juillet 2023)

- 
- Etude « **L'engagement syndical des cadres du secteur privé : pratiques et représentations de l'action collective** » :
    - [Article de présentation](#) sur le site confédéral (octobre 2022)
    - [Article sur le site Miroir social](#) (novembre 2022)
  - Etude « **La dérégulation du marché européen de l'électricité : bilan et perspectives** » :
    - [Article de présentation](#) sur le site confédéral (décembre 2022)
    - Valorisation envisagée : présentation / discussion à la FNEM-FO
  - Etude « **La loi sur le devoir de vigilance : quelle implication syndicale dans l'élaboration des plans ?** » :
    - Article (à paraître en juin 2023) dans l'InFO militante
    - Valorisation envisagée : Colloque à la confédération au second semestre 2023

## UNSA EDUCATION

L'ensemble des études est valorisée sur le site du Centre Henri Aigueperse - UNSA Education (rubrique « nos travaux ») : <https://centrehenriaigueperse.wordpress.com/tag/nos-travaux/>

- Etude « **Jeunes et politique de jeunesse : engagement et participation** » :  
<https://centrehenriaigueperse.wordpress.com/2022/04/07/jeunes-et-politique-de-jeunesse-engagements-et-participation/>
- Etude « **longitudinal de baromètre UNSA des métiers de l'Education** » :  
<https://centrehenriaigueperse.wordpress.com/2021/10/01/evolution-du-barometre-des-metiers-de-leducation-2013-2020-dun-malaise-a-un-mal-etre/>
- Etude « **le syndicalisme au tournant du XXIe siècle** » :  
<https://centrehenriaigueperse.wordpress.com/2021/04/01/le-syndicalisme-au-tournant-du-xxie-siecle/>
- Etude « **crise de l'hôpital et de l'école : quelles incidences pour les personnels de santé et d'éducation** » :  
<https://centrehenriaigueperse.wordpress.com/2021/04/01/crise-de-lhopital-et-de-lecole-queelles-incidences-pour-les-personnels-de-sante-et-deducation/>

L'ensemble des études est présenté lors de leurs parutions dans la lettre en ligne mensuelle du Centre Henri Aigueperse – UNSA Education [Quoi de 9 ?] :  
<https://centrehenriaigueperse.wordpress.com/category/quoi-de-9/>

Elles sont également valorisées dans la lettre numérique de l'UNSA Education. Ainsi l'étude sur les « militant.e.s de l'UNSA » a été présentée dans la lettre fédérale du 23 mai 2023 :

[https://apps.unsa-education.com/diffusion/public/liste\\_diffusion/646b1a6c188e9/1/44](https://apps.unsa-education.com/diffusion/public/liste_diffusion/646b1a6c188e9/1/44)

Valorisations spécifiques :

---

- Etude « **Les espaces scolaires du secondaire au prisme du genre** »

- Participation au webinaire du Centre Hubertine-Auclert le 30 novembre 2022 sur la thématique de l'étude avec la présentation du guide réalisé à partir de cette étude. <https://www.centre-hubertine-auclert.fr/agenda/evenements/webinaire-presentation-du-guide-sur-les-espaces-scolaires-du-secondaire-au-prisme>
- Guide de 23 pages à destination des collectivités et des acteurs et actrices de l'éducation réalisé à partir de l'étude et diffusé par le Centre Hubertine-Auclert <https://www.centre-hubertine-auclert.fr/sites/default/files/2022-12/GENRE-ET-ESPACES-SCOLAIRES-DEF-WEB.pdf>
- Présentation de l'étude et du guide lors du conseil national du SNPDEN-UNSA, syndicat des personnels de direction, 8 mars 2023.

- Etude sur « **La crise de l'hôpital et de l'école : quelles incidences pour les personnels de santé et d'éducation** »

- Séminaire de présentation des résultats de l'étude le 23 janvier 2023 dans les locaux d'Arts et Vie à Paris en présence de plusieurs journalistes
- Etude sur « **l'analyse longitudinale du baromètre UNSA des métiers de l'éducation** », conférence de presse dans le cadre de la présentation des résultats de la 10<sup>e</sup> édition du baromètre en mai 2022.

## Etudes déposées en 2021-2022

Référence de l'étude	Organisation syndicale	Certificat de conformité
	<b>CFE-CGC</b>	
2019-2	La création d'entreprise : un rejet du salariat ?	1780
	<b>CFTC</b>	
2017-2	Numérique, robotique : quelle éthique pour le monde du travail (de demain) ?	1779
2019-1	Ré-enchâsser l'économie dans le vivant : Du dialogue social environnemental	1783
	<b>CGT-FO</b>	
2016-2	Quand l'État et les collectivités locales mobilisent directement les bénévoles : Une « bénévolisation » de l'action publique ?	1782
2019-1	Intelligence Artificielle, Algorithmes et Ressources Humaines : un nouvel enjeu syndical	1773
	<b>UNSA Éducation</b>	
2017-2	Jeunes et politiques de jeunesse. Engagement(s) et participation	1784
2019-3	Baromètre UNSA des métiers de l'Éducation : Étude longitudinale (2013-2020)	1781
2021-3A	Les espaces scolaires du secondaire au prisme du genre	1785

---

## Index des mots-clés

*Afrique du Nord*, 19  
*aide publique*, 15  
*cadre*, 3, 5, 7, 22  
*compétence*, 23  
*CSE*, 3, 8  
*démocratie*, 3, 8, 13, 19  
*devoir de vigilance*, 3, 21  
*égalité femmes/hommes*, 6, 7, 17  
*électricité*, 4, 20  
*emploi*, 4, 6, 9, 14, 15  
*engagement*, 3, 5, 22  
*entreprise*, 3, 6, 8, 9, 13, 14  
*évaluation*, 15  
*fonction publique*, 9  
*immigration*, 4, 18  
*index*, 4, 7  
*IRP*, 5, 8  
*libre-échange*, 4, 12  
*logement*, 4, 9, 14  
*management*, 9, 13  
*militant*, 25  
*mobilité*, 4, 14  
*mondialisation*, 5, 21, 27  
*normes comptables*, 11  
*ordonnances*, 8  
*paritarsime*, 24  
*performance*, 13  
*régulation*, 20  
*régulation*, 21  
*service public*, 16  
*soin*, 3, 17  
*syndicalisme*, 3, 19, 22, 25  
*syndicat*, 25  
*territoire*, 16  
*transport*, 14  
*travail*, 3, 6, 9, 10, 11, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 21, 23, 24, 28, 31  
*Union européenne*, 12, 19



