

## Agence d'objectifs Bilan 2023

Document adopté lors de l'Assemblée générale du 18 juin 2024





## SOMMAIRE

<b>CFDT</b> .....	<b>7</b>
ACHATS RESPONSABLES : QUELS LEVIERS D'ACTION SYNDICALE ? (2019-1) .....	7
LES ACTIONS INTERPROFESSIONNELLES SUR LES TERRITOIRES - ASIT (2019-2) .....	8
LA PARENTALITE DANS LA NEGOCIATION COLLECTIVE EN FRANCE : QUELLES DYNAMIQUES EN TEMPS DE CRISE ? (2019-3) .....	9
L'ORDONNANCE DE 2017 SUR LE CSE : UN AFFAIBLISSEMENT DE LA DEMOCRATIE SOCIALE EN ENTREPRISE (2020-2) .....	10
ÉVALUATION DE L'INDEX DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE (2021-3) .....	11
QUELLES PRATIQUES POUR LE DIALOGUE SOCIAL EN ENTREPRISE SUR LA TRANSITION ECOLOGIQUE ? (2022-2) .....	13
TELETRAVAIL, ORGANISATION ET PRATIQUES SYNDICALES DANS LES SERVICES : UNE MISE A L'EPREUVE DES COLLECTIFS AU TRAVAIL ? (2022-3) .....	14
<b>CFE-CGC</b> .....	<b>15</b>
LE FINANCEMENT DE LA PROTECTION SOCIALE : CONTRIBUTIONS SUR LA NOTION DE CONTRIBUTIVITE (2019-1) .....	15
UN BILAN DES POLITIQUES INDUSTRIELLES EN FRANCE (2021-2) .....	16
<b>CFTC</b> .....	<b>17</b>
POUR UNE MOBILITE GEOGRAPHIQUE CHOISIE PAR LES SALARIES : TRIPTYQUE EMPLOI-LOGEMENT-TRANSPORTS (2020-1) .....	17
DIALOGUE SOCIAL TRANSNATIONAL ET DEVOIR DE VIGILANCE : QUELLES COMPLEMENTARITES ? (2020-2) .....	19
<b>CGT</b> .....	<b>21</b>
INVESTIR DANS LE SECTEUR DU SOIN ET DU LIEN AUX AUTRES : UN ENJEU D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES(2021-1) .....	21
<b>FO</b> .....	<b>23</b>
SOCIOGRAPHIE DES DELEGUES AU CONGRES CONFEDERAL DE LA CGT-FO EN 2011 (2011-3) .....	23
LES POLITIQUES D'IMMIGRATION EN FRANCE ET EN EUROPE (2011-4) .....	25
LE SYNDICALISME DANS LES REVOLUTIONS ARABES (2014-4) .....	26
LOI SUR LE DEVOIR DE VIGILANCE : QUELLE IMPLICATION SYNDICALE DANS L'ELABORATION DES PLANS ? (2019-4) .....	28
<b>UNSA EDUCATION</b> .....	<b>29</b>
MILITANT.E.S DE L'UNSA (2019-5-A) .....	29
<b>VALORISATIONS DES ETUDES</b> .....	<b>31</b>
CFDT .....	31
CFE CGC .....	34
CFTC .....	35
CGT .....	36
CGT-FO .....	37
UNSA EDUCATION .....	39
<b>LISTE DES ETUDES EN COURS</b> .....	<b>41</b>
<b>BILAN CHIFFRE AO 2023</b> .....	<b>49</b>
<b>INDEX DES MOTS CLES</b> .....	<b>51</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 ainsi que sur le site internet de l'Ires.

Le rapport d'activité présente les études d'Agence d'objectifs déposées entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2023. En 2023, 17 études ont été rendues contre 13 l'an dernier. Il présente aussi les différentes valorisations des études AO ainsi que la liste des études en cours.

Auparavant le bilan était présenté d'avril à avril, pour des raisons de simplification du suivi il est maintenant établi de janvier à décembre. Toutefois, en annexe sont listées les études parues début 2024.

Pour la présentation, les études rendues sont regroupées selon les cinq axes de travail de l'Ires :

- Relations professionnelles et syndicalisme
  - Les actions interprofessionnelles sur les territoires - ASIT CFDT (2019-2)
  - L'ordonnance de 2017 sur le CSE : un affaiblissement de la démocratie sociale en entreprise (CFDT 2020-2)
  - Télétravail, organisation et pratiques syndicales dans les services : une mise à l'épreuve des collectifs au travail ? CFDT (2022-3)
  - Dialogue social transnational et devoir de vigilance : quelles complémentarités ? CFTC (2020-2)
  - Enquête sur les délégués Force, ouvrière au congrès confédéral 2011 FO (2011-3)
  - Loi sur le devoir de vigilance : quelle implication syndicale dans l'élaboration des plans ? FO (2019-4)
  - Le syndicalisme dans les révolutions arabes FO (2014-4)
  - Militant.e.s de l'UNSA, Unsa-Education (2019-5-A)
- Emploi, chômage et politique d'emploi
  - Pour une mobilité géographique choisie par les salariés : triptyque emploi-logement-transport CFTC (2020-1)
  - Les politiques d'immigration en France et en Europe FO (2011-4)
- Salaire, revenu et protection sociale
  - Évaluation de l'Index de l'égalité professionnelle CFDT (2021-3) La parentalité dans la négociation collective en France : quelles dynamiques en temps de crise ? CFDT (2019-3)

- Le financement de la protection sociale : Contributions sur la notion de contributivité CFE-CGC (2019-1)
- Investir dans le secteur du soin et du lien aux autres : un enjeu d'égalité entre les femmes et les hommes (CGT-2021-1)
  
- Transformation du système productif et macroéconomie
  - Quelles pratiques pour le dialogue social en entreprise sur la transition écologique ? CFDT (2022- 2)
  - Achats responsables : Quels leviers d'action syndicale ? CFDT (2019-1)
  - Un bilan des politiques industrielles en France CFE-CGC (2021-2)

## CFDT

### Achats responsables : Quels leviers d'action syndicale ? (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 à la complexification des chaînes d'approvisionnement qui induisent des risques pour les droits des salariés, pour les sous-traitants et les fournisseurs, ainsi que 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, la présente 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 le fort différentiel 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 : dialogue social, chaîne d'approvisionnement, Renouveau syndical, achats responsables, sous-traitance, organisation syndicale, administrateur salarié*

---

## Les actions interprofessionnelles sur les territoires - ASIT (2019-2)

*Emmanuelle CHABBERT, Jussara FREIRE, Frédéric REY (coord.), (Lise-CNRS, Cnam)*

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

**L**e syndicalisme CFDT fonctionne avec « deux jambes » : l'une « pro » et l'autre « interpro ». L'étude ASIT, consacrée aux actions syndicales interprofessionnelles sur les territoires, s'intéresse à la seconde qui est aussi la moins bien connue des deux. Comment fonctionnent ces solidarités qui transcendent les appartenances sectorielles ? Quels sont leurs apports, leur originalité et leur légitimité ? En posant ces questions à des responsables régionaux et à des porteurs-euses de projets sur les territoires, l'étude donne à voir la richesse d'un syndicalisme aussi incontournable que fragilisé par les réformes récentes (loi Notre de 2015, ordonnances Macron de 2017) et par la crise sanitaire. L'interpro assure cependant de nombreuses missions essentielles : elle porte la voix de la CFDT dans les organismes paritaires, apporte son soutien aux équipes et aux syndicats qui le demandent, se mobilise sur des projets nationaux – le Pacte pour le pouvoir de vivre, les campagnes de développement –, innove et expérimente sur les territoires, et ouvre des perspectives de militantisme alternatives aux solidarités professionnelles. Grâce à leurs capacités d'adaptation et de mobilisation, les structures interpro jouent un rôle majeur dans l'organisation, qu'il s'agisse d'intégrer les syndicats et d'associer les adhérent.es à des projets collectifs multi-professionnels, ou au contraire d'intervenir auprès de catégories ou de publics plus spécifiques. Cette plasticité de l'action interpro en fait un outil particulièrement riche et pertinent pour assurer une proximité syndicale.

L'étude l'illustre à partir de nombreux témoignages de terrain qui rendent compte de la variété des pratiques dans cinq régions métropolitaines. Ces exemples permettent d'aborder des considérations très pratiques – les moyens disponibles, les collaborations avec les syndicats, les contraintes d'organisation avec les partenaires des territoires – mais également des dimensions plus politiques, sur les périmètres d'action du pro et de l'interpro, les complémentarités et concurrences dans la production des solidarités et dans le travail de représentation des salariés. L'étude conclue sur l'importance de l'interpro local et les menaces qui pèsent sur lui, notamment en termes de ressources militantes, tandis que les ordonnances de 2017 ont eu pour effet de les réorienter vers l'entreprise. L'étude invite également à redonner, en interne, une visibilité plus importante au syndicalisme interprofessionnel de la CFDT. L'étude mobilise plus d'une trentaine d'entretiens semi-directifs approfondis, réalisés auprès de responsables et porteurs-euses de projets interprofessionnels dans les régions Hauts-de-France, Ile-de-France, Nouvelle Aquitaine, Occitanie et Pays de la Loire. Chaque entretien a permis de revenir sur les parcours syndicaux des responsables interviewé.es, ainsi que sur leurs perceptions, représentations et pratiques de l'interprofessionnel. Selon les territoires, certaines ASIT particulièrement importantes pour l'organisation ont été détaillées : les groupes locaux du Pacte du pouvoir de vivre, les actions en direction des saisonniers, des petites entreprises, sur le développement. Nous avons également pu aborder les aspects concrets de ces actions, notamment en termes de coopérations avec les syndicats.

*Mots clés : actions interprofessionnelles, territoires, rôle des structures interprofessionnelles, proximité, innovation, expérimentation*



---

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

*Cécile GUILLAUME (Université de Surrey, GB), Sophie POCHIC (CNRS)*

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

Cette enquête qualitative menée dans 18 entreprises de secteurs différents, pendant la pandémie de COVID-19, 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 organisationnel 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 d'entreprise, conciliation vie familiale-vie professionnelle, télétravail, parentalité, proche aidant*

---

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

*Emmanuelle CHABBERT, Frédéric REY, Pascal THOBOIS ( Lise 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 1038 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 CFDT de grandes entreprises, titulaires d'un mandat de délégué syndical, agents de maîtrise et cadres, l'enquête nous informe avant tout 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 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.es, la majorité des répondant.es à l'enquête déclarent systématiquement une dégradation. Les difficultés se sont aggravées, notamment en raison d'une perte de proximité d'avec les salarié.es, 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.es, avec un tarissement des vocations, et l'instauration d'un dialogue social « de surface » déconnecté des réalités du terrain.

*Mots clés : Ordonnance 2017, dialogue social, démocratie sociale en entreprise, proximité*

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

*Thomas BREDA, Juliette DUCOULOMBIER, Paul DUTRONC-POSTEL, Marion LETURCQ, Joyce SULTAN PARRAUD, Maxime TO (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. Les entreprises privées de plus de 50 salarié.es ont en effet l'obligation de rendre publics chaque année depuis 2019 les résultats obtenus à l'Index. 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 (incluant les rémunérations perçues et les heures travaillées chaque année par l'ensemble des salarié.es du secteur privé) combinées aux données issues de la base « Indexegapro » qui contient les valeurs déclarées (note globale et composantes) par les entreprises depuis 2018, dans le cadre de l'obligation de déclaration et de publication l'Index. Cet appariement permet de mesurer les proportions d'entreprises et de salarié.es effectivement concerné.es par la mise en place de l'Index de l'égalité professionnelle, mais aussi de comparer l'ampleur des inégalités femmes-hommes dans les entreprises qui déclarent un Index et celles qui n'en déclarent pas ou déclarent que celui-ci ne peut être calculé. En outre, les notes déclarées par les entreprises à l'Index sont comparées aux inégalités entre les femmes et les hommes telles que mesurées à partir des données de sécurité sociale exhaustives.

Quels sont les principaux résultats de cette étude ? En premier lieu, la proportion d'entreprises et de salarié.es couvert.es 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. Près d'un.e salarié.e du secteur privé sur deux (44 %) est par ailleurs exclu du calcul car travaillant dans une entreprise de moins de 50 salarié.es. 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 (les femmes étant généralement moins bien payées que les hommes).

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. En moyenne, les entreprises déclarent de meilleures notes que ce que l'étude reproduit, ce qui peut s'expliquer par le fait que les entreprises adaptent la catégorisation des salarié.es en catégories socio-professionnelles. 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 : entreprise, index, inégalités professionnelles, inégalités femmes-hommes*

---

## Quelles pratiques pour le dialogue social en entreprise sur la transition écologique ? (2022-2)

*Olivier CHABROL, Dara JOUANNEAUX, Raphaëlle MICHELOT (Syndex)*

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

**S**i le cadre légal a évolué pour favoriser la prise en compte de la transition écologique dans le dialogue social, qu'en est-il en pratique ? Quels sont les moyens mobilisables par les représentants des salariés pour se saisir des questions environnementales et des enjeux de transition écologique ? De quelles façons sont-ils utilisés ? Quelles sont les difficultés rencontrées ? Quelles pistes pour renforcer la prise en compte de ces sujets dans le dialogue social d'entreprise ? L'étude apporte des réponses à ces questions, à travers :

1. L'identification de l'état des réflexions, du cadre et des pratiques relatifs au dialogue social d'entreprise en France concernant la question environnementale et la prise en compte des enjeux de la transition écologique ;
2. L'identification des leviers susceptibles de permettre une plus grande prise en compte de ces enjeux dans les années à venir ;
3. La formalisation de recommandations spécifiques à l'attention des élus et représentants syndicaux en entreprise, ainsi qu'à leurs organisations syndicales, pour une meilleure prise en compte effective de la transition écologique dans le dialogue social d'entreprise.

Quinze recommandations concluent ces travaux. Elles portent sur la formation des représentants syndicaux, les objets et modalités de négociation, le recours à des appuis transverses, ainsi que d'autres types d'actions syndicales pour favoriser le dialogue social vers une transition juste.

- La réalisation de l'étude, confiée à Syndex par la CFDT, s'est appuyée sur :
- Une recherche documentaire, coordonnée par Syndex avec l'aide des documentalistes et des correspondants de la CFDT, de Syndex, de l'ISST et de l'IRES ;
- Deux enquêtes internes menées par la CFDT à l'automne 2022 ;
- Vingt-cinq entretiens semi-directifs menés par Syndex auprès de représentants et responsables syndicaux, de directeurs des ressources humaines, de chercheurs, de juristes et de militants associatifs.

*Mots clés : dialogue social, transition écologique*

---

## Télétravail, organisation et pratiques syndicales dans les services : une mise à l'épreuve des collectifs au travail ? (2022-3)

*Sophie LOUEY, Henri BERGERON, Jérôme PELISSE (CSO)*

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

**S**i le télétravail était une pratique peu répandue avant les années 2020, elle était néanmoins en cours d'expansion. La crise sanitaire de la Covid-19 a conduit à accélérer ce mouvement. Comment le télétravail modifie-t-il les modalités d'organisation, de représentation et de travail des collectifs impliqués dans les activités productives ? L'étude apporte des réponses à cette question à partir d'une enquête menée sur le recours au télétravail dans les secteurs de l'assurance et de l'assistance. Elle déploie, en mobilisant des méthodes qualitative (36 entretiens avec 41 acteurs et actrices, analyses d'accords et de documentations) et quantitative (via un questionnaire approfondi auquel ont répondu plus de 1130 adhérent·es CFDT de la Fédération Banques et Assurances), trois thèmes principaux. Le premier porte sur les négociations du télétravail à l'échelle d'une branche (celle des assurances) puis des entreprises : comment se déroulent-elles et quels compromis en sont issus ? Une seconde entrée s'intéresse aux effets du télétravail sur les collectifs syndicaux, du côté des élu·es, des militant·es et des adhérent·es et de leurs relations aux salarié·es et aux directions. Les effets du télétravail sur les collectifs salarié·es sont enfin analysés : comment le télétravail transforme les relations entre salarié·es, avec leurs managers et manageures et leurs hiérarchies ?

L'étude analyse les processus de négociation au niveau de la branche puis de trois entreprises enquêtées dans le secteur de l'assistance, des mutuelles et de l'assurance. Elle propose pour chacune une monographie approfondie et s'achève par une synthèse des résultats à partir des trois axes de l'analyse précédemment exposés. Le rapport conclut sur la persistance de certains paradoxes relatifs au télétravail, sur les ambiguïtés qui traversent ses modalités de régulation et sur sa possible dilution dans d'autres enjeux de négociation. De fait, si le télétravail n'est pas un droit, il tend à être considéré comme tel par de nombreux salarié·es, ce qui n'est pas sans poser de nombreuses questions, notamment aux directions qui cherchent aujourd'hui globalement à en réduire l'usage, et aux représentant·es du personnel et syndicaux, souvent bousculé·es par les ambivalences qui traversent les usages du télétravail.

*Mots clés : télétravail, collectifs de travail, pratiques syndicales, assurance, assistance*

## CFE-CGC

### Le financement de la protection sociale : Contributions sur la notion de contributivité (2019-1)

*Pierre CONCIALDI, Lola ISIDRO, Antoine MATH, Ilias NAJI (Ires)*

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

La notion de contributivité dans le champ de la protection sociale est toujours d'actualité. Elle 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 dont l'objectif était de distinguer ce qui relève(ra)it du non contributif afin d'alléger le financement par les caisses de retraite de ce qui était qualifié de « charges indues » (de l'ordre de 20 % pour le régime général). Dans le cadre du projet de réforme des retraites à cotisations définies (à points ou à comptes notionnels) envisagé par l'actuel gouvernement, le Medef a récemment 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 et considèrent qu'un mode de financement à la fois contributif et redistributif est impératif.

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. La logique consistait jusque-là à financer les prestations chômage « assurantielles » (proportionnelles aux salaires antérieurs) par des cotisations ; la remise en cause de ce financement et son remplacement par un impôt pourrait en retour remettre en cause la dimension « assurantielle » et conduire à un système de prestations forfaitaires. 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 d'en saisir les enjeux au regard de l'évolution du financement de la protection sociale et de l'évolution des droits sociaux eux-mêmes. Les quatre parties qui composent cette étude proposent de réinterroger les questions de contributivité et de financement de la protection sociale au terme de quatre approches et angles différents.

*Mots clés : protection sociale, contributivité ; financement*

---

## Un bilan des politiques industrielles en France (2021-2)

*Catherine SAUVIAT, Claude SERFATI, avec Marcus KAHMANN (Ires)*

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

**L**e rapport interroge le renouveau des politiques industrielles en France, à partir de deux secteurs industriels particulièrement stratégiques, les télécoms et la pharmacie, et du nouvel agenda industriel en faveur de l'industrie du futur (industrie 4.0) dans le cadre d'une comparaison avec l'Allemagne.

Il constate que les politiques industrielles menées en France depuis la seconde guerre mondiale ont toujours été axées sur les grands groupes qui occupent un poids surdimensionné dans le système productif, et qui concentrent une grande partie des aides publiques. Cette politique s'est limitée à des aspects réglementaires dans le cas de la pharmacie mais a été particulièrement développée dans le cas des télécoms, dont le recul continu de la production, de l'emploi et des capacités d'innovation, combiné à un important déficit commercial, interroge la pertinence

S'agissant du déploiement de l'industrie 4.0 en France et en Allemagne, les différences de conception, d'approche et d'enjeux entre les deux pays sont flagrantes. Tandis que les technologies numériques sont d'abord conçues comme un formidable tremplin pour renforcer le statut de leader mondial de l'Allemagne dans des secteurs industriels clés (automobile, construction électrique, machine-outil) et que leur déploiement se fait dans la concertation, l'ambition du programme « Industrie du futur » se limite à inverser la trajectoire déclinante de l'industrie française sur les marchés mondiaux depuis trois décennies, sans véritable dialogue social et par un empilement de mesures peu lisibles.

*Mots clés : industrie, pharmacie, télécommunication, industrie 4.0*



## CFTC

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

*Mehdi ARFAOUI, Centre d'études des mouvements sociaux (CEMS)*

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

La mobilité géographique a pris une place prépondérante dans les discours contemporains, incitant les salariés à se déplacer et à se considérer comme des travailleurs « nomades ». Pourtant, selon les contextes de vie et d'emploi des individus, la mobilité géographique peut recouvrir des réalités très différentes. À la diversité des situations répond 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, entretenant des inégalités dans la prise en charge de la mobilité. Ce rapport se propose de donner des éléments de compréhension sur les mobilités géographiques dans leur diversité, afin d'affiner le regard posé sur ce phénomène.

Ce travail repose sur une revue de la littérature académique (économie, géographie et sociologie en particulier), ainsi que de la littérature institutionnelle (ministères, INSEE, Commission européenne, etc.) 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. Enfin, le rapport est nourri par une dizaine d'entretiens auprès d'adhérents de la CFTC ayant, de près ou de loin, connu des mobilités géographiques, permettant de mettre les grandes évolutions des mobilités en France au regard de cas pratiques et concrets.

La première section de ce rapport explore la racine des enjeux associés à la mobilité géographique des salariés. Dans cette section, nous revenons d'abord sur les fondements de la mobilité géographique des travailleurs, en examinant les principes et les infrastructures sur lesquels l'idéal de mobilité s'appuie. La suite de cette première section suggère précisément d'observer cette diversité de contextes et de souligner les enjeux méthodologiques inhérents à l'analyse des mobilités. Plusieurs approches ont historiquement été développées pour observer les mobilités des salariés. Nous en étayons deux : les approches économiques et statistiques mettant en évidence des variables déterminantes dans la mobilité et les stratégies d'entreprises comme facteur de mobilité, ainsi que les approches sociologiques et géographiques, qui prennent davantage en compte les groupes et le contexte social au sein duquel les individus prennent leurs décisions, et posent un regard plus critique sur les injonctions à la mobilité.

La deuxième section du rapport est consacrée à l'exposé des évolutions récentes de la mobilité des salariés en France. Si l'on observe les mobilités géographiques durant ces dernières décennies, on constate une augmentation générale des mobilités courtes comme longues 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, par le biais d'un phénomène de littoralisation, mais également au sein des régions à travers un phénomène de périurbanisation. Une perspective européenne donnée à ces résultats nous permet d'affirmer que bien qu'étant mouvante, la mobilité des travailleurs européens présente des régularités année après année. Enfin, nous constatons

que la propension des salariés à articuler leurs mobilités à des formes de travail à distance fait du télétravail un sujet majeur des mobilités dans les années à venir. Dans la fin de la deuxième section, nous proposons de mobiliser des entretiens réalisés auprès de membres de la CFTC pour observer ces évolutions des mobilités géographiques directement à travers les trajectoires et le vécu des salariés.

Dans le troisième temps de ce rapport, nous analysons les rôles joués par la panoplie d'acteurs susceptibles d'agir sur la mobilité des salariés et d'avoir des effets sur le vécu professionnel et personnel des salariés en mobilité : entreprises, institutions publiques et syndicats. Nous montrons 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 intégrant la priorité de la rentabilité. Les acteurs publics cherchent à encadrer, par le droit et les instruments d'action publique, les mobilités des entreprises comme des salariés, en prêtant une attention particulière aux enjeux d'inclusion et aux problématiques écologiques. Les syndicats enfin jouent un rôle important d'intermédiaire, de médiateur 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, politique publique, transport, télétravail, accompagnement, mobilité géographique, logement*

---

## Dialogue social transnational et devoir de vigilance : quelles complémentarités ? (2020-2)

*Rémi BOURGUIGNON, Paris-Est Créteil, IRG, Léna MASSON, université de Lille, LUMEN, Chikako OKA, (Université Paris-Est Créteil, IRG)*

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

L'organisation des Chaînes Globales de Valeur (CGV), dont dépend environ 50% du commerce mondial, implique des problématiques sociales fortes, notamment relatives au travail. De fait, la tendance à l'externalisation de nombreuses activités, considérées comme moins créatrices de valeur, a pu conduire à déresponsabiliser les entreprises multinationales donneuses d'ordres. Pour prendre en charge ces enjeux, une diversité de systèmes de gouvernance transnationaux du travail ont émergé et impliquent employeurs, représentants des travailleurs, ONG, institutions internationales ou encore pouvoirs publics.

Alors que les entreprises multinationales ont progressivement intégré ces enjeux à leurs politiques de Responsabilité Sociale d'Entreprise, on relève, depuis les années 2010 et la reconnaissance renouvelée de l'importance du rôle de l'État en tant que régulateur de l'activité économique, une série de lois, américaines et européennes, édictées dans le but de contraindre l'activité des entreprises en dehors des frontières nationales. La loi française sur le devoir de vigilance préfigurant la directive européenne de 2023 fait figure d'initiative emblématique de ce point de vue.

Enfin, et pour faire appliquer effectivement les normes fondamentales du travail dans les CGV, certaines entreprises se sont engagées dans des démarches de dialogue social transnational qui ont pu prendre corps au travers d'Accords-Cadres Internationaux. Pour les promoteurs de ces démarches, le dialogue social serait plus propice à la mobilisation des différentes parties prenantes, notamment les travailleurs, condition d'une politique ancrée au plus près des réalités économiques et sociales. Malgré ces diverses initiatives, force est de constater que les progrès sociaux restent insuffisants et l'une des hypothèses avancées pour expliquer ce paradoxe suggère que cette coexistence de systèmes de gouvernance relève d'une logique de juxtaposition qui dilue les énergies. Pire, il se pourrait que ces systèmes se concurrencent, l'un pouvant se développer au détriment de l'autre. Aussi, cette étude contribue à penser les conditions d'une articulation entre les démarches de sorte à ce qu'elles se renforcent mutuellement. Pour explorer cette hypothèse, ce sont les interactions entre les démarches initiées par les entreprises multinationales pour élaborer leur plan de vigilance et celles initiées dans le cadre des ACI qui sont spécifiquement scrutées. Quelles sont les dynamiques à l'œuvre qui tendent à les dissocier, voire les opposer ? À quelles conditions peuvent-elles être articulées ? L'exploration de ces questions invite à entrer dans la boîte noire que constitue la fabrique des politiques de régulation sociale des CGV et à comprendre quelle place y trouvent les différents acteurs. Pour répondre à ces questions, 4 études de cas ont été réalisées, permettant une analyse longitudinale des plans de vigilance et des ACI de 4 entreprises multinationales dont le siège se situe en France. 70 entretiens ont été réalisés, entre 2016 et 2023, auprès des acteurs en charge de ces politiques. L'analyse prend également appui sur les documents en lien avec les dispositifs étudiés.

*Mots clés : devoir de vigilance, dialogue social*



## CGT

### 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 LEMIERE, Muriel PUCCI, Rachel SILVERA (coordination) (Université Paris Nanterre) et Julie VALENTIN avec la collaboration de Louis Alexandre ERB*

[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 – assurer le bien-être des citoyen·nes quel que soient leur âge et leur degré de vulnérabilité. 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, au travail ou à la maison, assimilées aux femmes : soigner, écouter, accompagner, nettoyer, éduquer, etc.

Pourtant l'actualité témoigne chaque jour et depuis des années des difficultés de l'hôpital, des maisons de retraite, des associations d'accompagnement des personnes précaires ou encore de l'école. L'investissement dans les métiers du soin et du lien aux autres apparaît comme une urgence.

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, et ce en intégrant leur revalorisation salariale. Il s'agit donc de dénombrer les effectifs couvrant le secteur du soin et du liens aux autres, puis d'estimer le montant de la revalorisation salariale de ces professions en retenant l'hypothèse simple d'attribuer à chacune de ces professions le salaire mensuel moyen de tous les métiers selon leur niveau de diplôme. 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 » du travail concret de ces métiers du soin et du lien aux autres montre à quel point ces métiers sont à bout de souffle et les compétences mises en œuvre bafouées.

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 nous espérons qu'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. Nous espérons aussi que les professionnel·les concernées pourront se réapproprier ces résultats et enrichir leurs revendications.

*Mots clés : politique publique, secteur du soin, métier du soin, inégalités femmes-hommes*

## FO

### Sociographie des délégués au congrès confédéral de la CGT-FO en 2011 (2011-3)

*Philippe GUIMARD (FO)*

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

Cette étude présente une sociographie des délégués de Force Ouvrière présents au congrès confédéral de Montpellier en 2011. Exercice de sociologie militante, elle s'appuie principalement sur une enquête quantitative reposant sur l'exploitation des réponses aux questionnaires distribués lors du Congrès (616 questionnaires recueillis). Cette enquête prolonge les travaux initiés par Karel Yon en 2004 (Congrès de Villepinte) et poursuivis à l'occasion du congrès de 2007 (Lille). Ils témoignent plus généralement de la volonté de FO d'étoffer les connaissances sur ses forces militantes dans l'objectif d'adapter sa stratégie de développement. Notre échantillon correspond à plus du quart (27,4%) des délégués présents au congrès, soit une bonne représentativité qui permet d'appréhender la diversité des militants participant à ce moment fort de la vie de l'organisation. Nous mobilisons autant que possible les données fournies par la statistique publique pour mettre en perspective les résultats obtenus via les questionnaires.

Les bases de recrutement du syndicalisme ont été sensiblement affectées par les profondes mutations économiques et sociales des dernières décennies, d'où une évolution importante de la syndicalisation qui fait apparaître des dynamiques contrastées selon les catégories socioprofessionnelles : érosion de l'adhésion ouvrière dans les catégories « employés » compensée par une progression significative chez les cadres et dans l'ensemble des professions intermédiaires. Ces changements interrogent les capacités de mobilisation et d'attraction des organisations. Notre enquête permet à son échelle d'appréhender les ressorts de ces évolutions en étudiant les trajectoires militantes, les pratiques syndicales et les modalités d'engagement, notamment en fonction des profils sociaux, des secteurs d'activité et des catégories socioprofessionnelles. Ces parcours individuels font ressortir les formes et les effets de la socialisation (famille, entourage, formes d'héritage culturel ou idéologique...) comme les multiples réseaux de sociabilité (politique, religieuse, spirituelle ou associative...). De même, les modalités de l'adhésion syndicale font émerger le rôle prépondérant des contextes locaux et les effets conjugués des trajectoires scolaires et des origines sociales.

Une première partie revient sur le contexte et les principaux enjeux du congrès afin de resituer l'évènement dans son contexte économique, social et politique. Sur ce plan, les effets attendus de la révision des règles de la représentativité des organisations syndicales, suite à la loi du 20 août 2008, ont abondamment nourri les débats et alimenté les craintes pour l'action syndicale. La seconde partie présente les données de cadrage basées sur l'exploitation des fichiers confédéraux (origines géographiques et professionnelles des délégués) avant d'entrer dans le détail des résultats issus du dépouillement des questionnaires réceptionnés à l'issue du Congrès. Les informations obtenues traitent successivement du parcours syndical des délégués, de l'éventail des responsabilités assumées, de

---

l'évolution de leur situation professionnelle et de repères socio-biographiques visant à proposer des clés de lecture des modalités et des contours de l'engagement.

Concernant l'origine professionnelle des délégués, sous l'angle de leur rattachement aux fédérations, deux ensembles se démarquent significativement, à savoir les services publics et de santé (22,3%) et les employés et cadres (14,7%). Une ventilation public / privé n'est pas simple à déduire du seul découpage entre fédérations professionnelles. Dans notre panel, 51,4% des délégués occupent un emploi dans la sphère publique, dont un sur dix (10,7%) dans une entreprise publique. Côté privé, les salariés des grandes entreprises se taillent la part du lion avec 63,6% occupant un emploi dans une entreprise de plus de 500 salariés alors les délégués issus d'entreprises plus petites (moins de 100) restent marginaux (7,7% du secteur privé).

Nous observons une progression continue de la féminisation des délégations avec 27,5% selon le fichier des mandataires mais il faut cette fois constater un décalage important avec les résultats provenant de notre questionnaire (36%). La tendance apparaît donc toujours à la hausse mais mérite d'être confirmée par les enquêtes suivantes. Les réponses relatives à la situation professionnelle font aussi apparaître

L'importance de la catégorie des retraités avec près de 10% des délégués présents au congrès. Le suivi des parcours syndicaux révèle une ancienneté moyenne de l'adhésion de l'ordre de 22 ans et une ancienneté médiane de 19 ans, sachant que le découpage par genre confirme une féminisation progressive selon les périodes d'adhésion.

Près d'un délégué sur deux participe à son premier congrès (46,4%), ce qui traduit un renouvellement important, d'autant que les permanents syndicaux ne représentent qu'une part relativement réduite du congrès (15,2%), en baisse comparativement à l'édition précédente (un cinquième). En termes de catégories socioprofessionnelles, les employés dominent avec près de 30% des répondants, devant les cadres moyens (22%). Ouvriers et employés constituent ensemble un bloc important avec 43,3% des délégués, en progression notable par rapport à 2007 (37,4%). La moyenne d'âge ressort à 50 ans. La part des jeunes (moins de 35 ans) n'est que de 5,3% quand les plus de 55 ans constituent un petit tiers des effectifs et la tranche 46-55 ans demeure majoritaire (46,9%). L'enjeu du vieillissement des forces militantes apparaît donc toujours central. Les militants présents au congrès sont proportionnellement plus diplômés que la moyenne nationale avec un quart des répondants titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur (24,4%). Plus de deux délégués sur cinq déclarent au moins un parent adhérent à une organisation syndicale.

Au total, ces résultats nous permettent d'appréhender les pratiques militantes et les modalités de l'engagement syndical, même si une sociographie des délégués présents à un congrès confédéral porte par définition sur une catégorie bien spécifique de militants syndicaux, par essence plus impliqués dans l'organisation que la moyenne des adhérents. Cette étude n'a donc pas vocation à fournir une hiérarchie des forces militantes de l'organisation ou à déterminer un profil type du militant FO.

*Mots clés : syndicalisme, congrès*



---

## Les politiques d'immigration en France et en Europe (2011-4)

*Philippe GUIMARD (FO) avec Stéphane BEAUD (Sciences Po Lille, CERAPS, CNRS)*

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

Les questions migratoires constituent un thème central du débat public et même souvent omniprésent dans le champ médiatique, comme en ont témoigné une nouvelle fois les dernières campagnes électorales, non seulement en France mais aussi dans de nombreux pays européens (Italie, Suède, Danemark, Royaume-Uni pré-Brexit), 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 en longue période et leurs principaux facteurs explicatifs. 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, une mise en perspective indispensable pour mesurer à quel point les angoisses identitaires et leur instrumentalisation politique permanente ne sont pas propres à notre époque.

Cette étude revient par ailleurs sur les principales conclusions relatives aux effets macroéconomiques de l'immigration, tant dans les pays d'accueil que dans les pays de départ. Elle confronte enfin les politiques migratoires européennes aux réalités des mobilités, à l'obsession sécuritaire – qui alimente par ailleurs toute une économie florissante, assise sur un lobbying intense et de puissants réseaux d'intérêt – 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 favorable et encore moins comme une chance et une nécessité économique ou démographique. 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 persiste en effet à ne pas se considérer 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, tant au niveau français que pour l'ensemble de l'Union européenne. Dans la période récente, la crise sanitaire a d'ailleurs mis en évidence le rôle fondamental des travailleurs immigrés et de leurs descendants dans les métiers et les emplois de secteurs particulièrement exposés pendant la pandémie, ceux correspondant aux activités dites « essentielles » à l'occasion du premier confinement et que l'on classifie dans les fonctions de la première ligne mais aussi de la deuxième ligne. 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 : Europe, France, travailleur immigré, immigration, politique d'immigration*

## Le syndicalisme dans les révolutions arabes (2014-4)

*Philippe GUIMARD (FO), Djamila MONES (Université du Québec de Montréal et Institut d'études internationales de Montréal)*

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

Le 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 tout comme l'apparente soudaineté de l'indignation populaire aux sources des « révolutions » arabes ont 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. C'est tout le paradoxe de ces révolutions : soudaines dans la forme même de leur explosion mais fruits mûrs d'une histoire contemporaine des pays arabes qui en a posé les jalons. Sans négliger toutes ces dimensions, 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, notamment en termes d'emploi et de libertés publiques, ces thématiques étant intimement imbriquées dans le chœur des protestations.

Il s'agit donc ici d'analyser et d'évaluer le rôle du mouvement syndical et son degré de participation ou d'implication dans la vague des printemps arabes. Au-delà de la spontanéité des manifestations, les structures syndicales en place, ou nées pendant et après la « révolution », ont-elles permis d'asseoir et de défendre les aspirations exprimées par les peuples en révolte ? Si oui, quelle a été la nature exacte de leur rôle et comment se sont-elles positionnées vis-à-vis du pouvoir contesté, des structures politiques en charge de la transition et plus largement face aux réformes, plus ou moins radicales, qui en ont découlé ? Les printemps ont-ils permis, en retour, une redéfinition du paysage syndical dans ces pays ? Les droits sociaux (droit du travail, droit de la protection sociale) en sont-ils sortis renforcés ? Enfin, quel premier bilan est-il possible de tirer en termes d'impact sur les pratiques du droit et plus particulièrement pour la protection du travailleur et du citoyen ?

Dans cette étude, nous nous penchons plus particulièrement sur quatre Etats, à savoir 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 (démocratisation

pacifique en Tunisie, incertitudes institutionnelles en Egypte autour de la place occupée par les Frères musulmans et l'Armée avant sa reprise en mains par le pouvoir militaire) 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, bien implantés et avec une solide expérience politique, n'ont pas forcément appuyé les mouvements sociaux, du moins dans la première phase.

Une mise en perspective historique met en lumière les mouvements sociaux qui ont émaillé les années précédant l'explosion de 2010-2011 tant en Tunisie et en Egypte qu'au Maroc ou en Algérie, voire ailleurs dans le monde arabe à titre de comparaison. Le printemps arabe peut en effet s'interpréter comme le point d'aboutissement d'un cheminement historique et majoritairement laïcisé de la protestation collective et notamment du mouvement syndical alors que les mouvements religieux avaient échoué par le passé 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 » comme au cœur des contestations, 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, révolution, Maghreb*

---

## 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](#)

La 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 du 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 : Responsabilité sociale des entreprises, chaîne d'approvisionnement, devoir de vigilance, action syndicale*

---

# UNSA Education

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

*Centre Henri AIGUEPERSE, Denis ADAM*

[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 recouvrent 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'UNSAy trouvant leur place et appréciant l'ambiance qui y règne, même si elles et ils se sentent moins accompagné.e.s 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 animé.e.s 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 : étude sociologique, militant syndical, autonomie*



---

# Valorisations des études

## CFDT

### 1) Valorisation des études finalisées en 2023 :

#### **Etude « Achats responsables : quelles représentations et actions des organisations syndicales » :**

- Publication sur le site de la CFDT
- PowerPoint récapitulatif et outillage à destination des équipes

#### **Etude « Les actions interprofessionnelles sur les territoires – ASIT » :**

- Publication sur le site de la CFDT
- Diffusion interne CFDT auprès des structures par les secrétaires confédéraux

#### **Etude « Etat des lieux de la place de la parentalité dans la négociation collective et les pratiques managériales » :**

- Publication sur le site de la CFDT
- Intervention de Sophie Pochic au Podcast "Les couilles sur la table" dans lequel l'étude a été citée à la fin du 2ème épisode
- Présentation du rapport au Réseau Femmes – égapro
- Article dans la revue de l'IRES
- Valorisation à venir : projet d'article pour la revue Les Mondes du travail

#### **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 ? » :**

- Publication sur le site de la CFDT
- Tournage d'une vidéo d'explication de l'étude et mise en ligne dans l'ARC - animation genially pour diffusion
- Présentation de l'étude, par les chercheurs, au CNC du 17 mai 2023

#### **Etude « Quelles politiques salariales en faveur de l'égalité femme-hommes ? » :**

- Publication sur le site de la CFDT

- 
- Conférence de presse du lundi 6 mars : Index égalité professionnelles, un outil loin des ambitions affichées
  - Etude citée par différents journaux suite à la conférence de presse
  - Article dans Syndicalisme Hebdo : [voir article ici](#)
  - Valorisation à venir : article dans la revue de l'IRES

**Etude « Quelles pratiques pour le dialogue social en entreprise sur la transition écologique » :**

- Publication sur le site de la CFDT
- Envoi groupé aux structures CFDT

**Etude « Télétravail, organisation et pratiques syndicales dans les services : une mise à l'épreuve des collectifs au travail ? » :**

- Publication sur le site de la CFDT
- Diffusion des résultats aux participants de l'étude
- Intervention de l'équipe au réseau travail
- Soumission d'un article pour la revue de l'IRES
- Valorisation à venir : Billet pour la fondation Jean-Jaurès

**2) Valorisation des études finalisées en 2024 :**

**Etude « Politiques d'exonération sur les bas salaires : quelles incidences sur la structure de l'appareil productif et les qualifications ? » :**

- Publication sur le site de la CFDT
- Communication et présentation de l'étude en interne CFDT
- Utilisation des résultats de l'étude dans le cadre de l'audition auprès de la mission Bozio-Wasmer
- Valorisation à venir : Organisation d'un webinaire

**Etude « Quelle prise en charge des problématiques de santé au travail en entreprise dans le contexte de la mise en place des CSE, des suites de la crise sanitaire et des perspectives à venir ? »**

- Publication sur le site de la CFDT
- Article dans la revue Santé et travail avec une interview d'Isabelle Mercier
- Article dans Syndicalisme Hebdo
- Etude citée dans d'autres journaux par ailleurs



- Valorisation à venir : Présentation de l'étude au Réseau travail Présentation de l'étude au CNC et au réseau des responsables développement
- Valorisation à venir : organisation d'un webinaire en juin

**Etude « Pratiques de développement syndical : quelles pratiques de proximité ? » :**

- Publication sur le site de la CFDT
- Présentation de l'étude par les chercheurs au CNC

---

## CFE CGC

### Valorisation des études finalisées :

#### **Pour l'étude « Un bilan des politiques industrielles en France : focus sur deux secteurs, l'industrie pharmaceutique et les télécoms et sur l'industrie 4.0. »**

- Publication de l'étude sur le site de la CFE-CGC ;
- Une table ronde a été organisée le 12 février 2024 ;
- Un article est en ligne sur le site de la CFE-CGC : [voir article ici](#).

#### **Pour l'étude « Le financement de la protection sociale : contributions sur la notion de contributivité »**

- Publication de l'étude sur le site de la CFE-CGC.

#### **Pour l'étude « les accords de libre-échange : quels sont les enjeux pour l'Union européenne ? »**

- Publication de l'étude sur le site de la CFE-CGC (en 2022) ;
- Une table ronde a été organisée le 5 avril 2023 ;
- Un article a été publié sur le site confédéral : [voir article ici](#).

## CFTC

### **Valorisation des études finalisées :**

Des articles sont parus dans « La lettre confédérale » et « La vie en bleu » sur les études suivantes :

- Etude « Dialogue social transnational et devoir de vigilance : quelles complémentarités ? »
- Etude « Pour une mobilité géographique choisie par les salariés »

## CGT

### Valorisation autour de l'étude « Investir dans le secteur du soin et du lien aux autres : un enjeu de l'égalité entre les femmes et les hommes » :

- Article intitulé « Métiers du soin et du lien : sortir de l'invisibilité et reconnaître les qualifications » paru en avril 2023 dans le journal *Options* [voir l'article ici](#)
- Tenue le 9 novembre 2023 au CESE d'une journée d'étude. Cette initiative a notamment donné lieu à une vidéo de la part de la Fédération CGT des services publics : [plus d'informations depuis ce lien youtube](#)
- Entretien intitulé « Les femmes sont concentrées dans un tout petit nombre de professions » accordé en novembre 2023 par Rachel Silvera à *La Vie ouvrière* [plus d'informations ici](#)
- Article de Louis Alexandre Erb, Severine Lemièrre et Rachel Silvera intitulé « Mon travail le vaut bien ! Une consultation sur les métiers féminisés du soin et du lien aux autres » à paraître en juillet 2024 dans « *La Revue de l'Ires* »
- Autre article de François-Xavier Devetter, Muriel Pucci et Julie Valentin à paraître dans le même numéro
- Article de S. Lemièrre et R. Silvera intitulé « Reconnaître le travail pour l'égalité salariale entre femmes et hommes. Le cas des sages-femmes », paru en 2023 dans l'ouvrage collectif : Bruno Palier (dir), *Que sait-on du travail ?* Presses de Science Po. ;
- Article de S. Lemièrre et R. Silvera intitulé « Reconnaître le travail pour établir l'égalité salariale femmes-hommes : le cas des sages-femmes », paru le 8 janvier 2024 dans [Le Monde](#)
- Article de L. A. Erb, S. Lemièrre, R. Silvera , intitulé « Les travailleuses du soin et du lien aux autres : fières d'un métier qu'elles ne recommanderaient pourtant pas », paru le 4 mars 2024 dans [The Conversation](#)

### Présentation de cette étude :

- A une journée d'étude de l'UD CGT 38 (R. Silvera, 19 janvier 2024)
- A la journée d'étude confédérale de la Commission Femmes-mixité de la CGT (R. Silvera, 8 février 2024)
- Aux intersyndicales Femmes CGT-Solidaires-FSU (R. Silvera, S. Lemièrre)
- De l'article du livre *Que sait-on du travail ?* à la Mairie de Nancy (21 avril 2024)
- Auprès de l'Ordre des sages-femmes (R. Silvera, S. Lemièrre, à venir le 14 juin 2024)

---

## CGT-FO

### 1) Valorisation des études finalisées :

#### **Etude « Quand l'Etat et les collectivités locales mobilisent directement les bénévoles : une bénévolisation de l'action publique ? » :**

- Chapitre dans un ouvrage collectif (juin 2023). Simon Cottin-Marx, « Quand l'État mobilise directement des bénévoles » (in) Dan Ferrand-Bechmann (Dir.), Sébastien Poulain, *Trouble dans le bénévolat*, Chronique sociale, 2023 : [Trouble dans le bénévolat \(chroniquesociale.com\)](#)
- Revue française des Affaires Sociales, n°234, 2023/4. Avant-propos. Financement et fonctionnement du monde associatif : la marchandisation et ses conséquences. Simon Cottin-Marx, Camille Hamidi, Arnaud Trenta ; p.7-43 : [voir article ici](#)

#### **Etude « L'impact des nouvelles technologies sur la qualité de l'emploi et du travail dans l'aide à domicile » :**

- Article dans la revue Directions(s), mensuel des directeurs du secteur sanitaire et social, n°221 (juillet-août 2023). Conditions de travail : le numérique, un allié ? [interview Cathel Kornig ici](#)

#### **Etude « La loi sur le devoir de vigilance : quelle implication syndicale dans l'élaboration des plans ? » :**

- Article dans l'InFO militante paru le 29 juin 2023, Rapport sur le Devoir de vigilance, FO n'entend pas s'arrêter là ! : [voir article ici](#)
- Article sur le site Miroir social (juillet 2023) : [voir article ici](#)
- Publication d'un livret, Devoir de vigilance, prévenir les risques sur la santé et la sécurité, les droits fondamentaux et l'environnement (septembre 2023) : [voir publication ici](#)
- Article dans l'InFO militante paru le 16 janvier 2024, Des droits fondamentaux dans l'entreprise, en France comme dans le monde : [voir article ici](#)
- Article dans l'InFO militante paru le 8 mars 2024, Devoir de vigilance : dans l'attente d'une directive européenne, déjà des outils pour agir : [voir article ici](#)
- Matinée débat organisée à la confédération le 16 janvier 2024
- Article sur le site actuEL CSE (18 janvier 2024), Devoir de vigilance : les élus du personnel en première ligne : [voir article ici](#) et reprise du même article sur [le Blog des CSE](#).

---

## 2) Valorisation des études en cours :

### **Etude « Bilan des ruptures conventionnelles du contrat de travail et effets sur l'action syndicale » :**

- Article de Gwendal Roblin dans la revue Les Mondes du travail, n°30, septembre 2023 ; Les conseillers du salarié, représentants syndicaux de ceux qui n'en ont pas, in dossier « Travail, négociations, conflits : quelles recompositions ? » : [voir l'article ici](#)

### **Etude « Intelligence artificielle : quels effets sur le travail et l'emploi ? » :**

- Conférence du CEET, 29 novembre 2023, Les transformations technologiques et l'intelligence artificielle au travail. Intervention de Flore Barcellini et Moustafa Zouinar, « L'IA au travail : quelles transformations des activités professionnelles ? » : [plus d'informations sur ce lien](#)
- Conférence Carsat Auvergne, 22 février 2023, intervention de Flore Barcellini, « L'impact des technologies émergentes sur le travail : entre promesses et réalité » : [plus d'informations sur ce lien](#)

### **Etude « L'inspection du travail, une administration qui dérange », interventions d'Anaïs Bonnano :**

- Octobre 2023 – « Une inspection du travail efficace pour qui ? Analyse de la réception d'une mise en nombre sélective de l'activité », Journée d'études « Les publics de la mise en nombres », CED/IFRIS/SFDS, Paris.
- Décembre 2023 – « L'inspection du travail et l'autonomie professionnelle », Journée d'études « Les inspecteur.trices du travail : un corps en voie de disparition ? » du projet Indép'IT, Paris.
- Décembre 2023 – « Maîtriser l'interaction, négocier la conformation au droit. Le travail relationnel des agents de contrôle de l'inspection du travail face aux directions d'entreprise », Séminaire de l'équipe TIPO (Travail, institutions, professions, organisations) du Centre Max Weber, Lyon.

### **Etude « Renouveau de l'engagement : les collectifs syndicaux face aux crises organisationnelles » :**

- Article de Simon Cottin-Marx dans la revue Mouvements, n°113, 2023/1 ; Le burn-out. Réflexions pour ne pas être consumé par le feu militant : [voir l'article ici](#)

---

## UNSA Education

### 1) Valorisation des études finalisées :

#### Etude « Militant.es de l'UNSA »

- Article de valorisation sur le site du Centre Henri-Aigueperse « Les militant.es de l'UNSA : bien dans une organisation ressentie comme différente et originale » [voir article ici](#)

### 2) Valorisations des études en cours :

**Etude « Archives, mémoires, témoignages, transmissions : quelles pratiques de l'histoire dans l'engagement syndical ? »**, plusieurs articles d'étape sur le sujet publiés sur le site du centre Henri-Aigueperse

- « La fabrique d'un héros : Georges Lapierre, syndicaliste et résistant » : [voir article ici](#)
- « Il y a 30 ans : naissance de l'UNSA » : [voir article ici](#)

**Etude « Quelle place pour les femmes non enseignantes au sein de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur ? »**

- Présentation d'un rapport d'étape lors du Conseil National du SNPDEN UNSA (syndicat des personnels de direction) le 8 mars 2023 par Cécile Roaux, chercheuse en sciences de l'éducation.
- Rapport d'étape « Être femme et personnel de direction en France » : [voir le rapport d'étape ici](#)

**Etude « Les nouvelles formes de participation sociale et citoyenne » :**

- Table ronde lors du congrès de mars 2024 sur cette thématique, avec des personnalités et l'agence Missions publiques.
- Article d'étape sur le site du Centre Henri Aigueperse : « la participation : vers une forme de démocratie augmentée ? » : [voir article ici](#)





## Liste des études en cours

N°	ETUDES CFDT EN COURS
2020-1	État des lieux de la politique industrielle française de filières : quelle place aux enjeux d'anticipation et d'accompagnement des transitions professionnelles ?
2022-1	Effets de la réforme de la formation professionnelle sur les profils et parcours de l'apprentissage
2023-1	Économie de la donnée et partage de la valeur : quels leviers pour l'action syndicale ?
2023-2	La raison d'être, levier pour un nouveau dialogue social ?
2023-3	Évaluation des dispositifs de prise en compte de la pénibilité dans le départ à la retraite et dans la carrière d'un point de vue européen
2024-1	Les stratégies contentieuses des structures CFDT entre 1980 et 2010. Analyse quantitative des contentieux à partir des dossiers juridiques de la CNAS
2024-2	La réalité des parcours migratoires en France : regards croisés des personnes chargées de l'application des politiques publiques migratoires et des personnes migrantes
2024-3	Le dialogue social territorial comme levier de transformation écologique de l'industrie
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>

N°	ETUDES CFDT RECUES EN 2024
2020-3	Politiques d'exonération sur les bas salaires : quelles incidences sur la structure de l'appareil productif et les qualifications ?
2021-1	Quelle prise en charge des problématiques de santé au travail en entreprise dans le contexte de la mise en place des CSE, des suites de la crise sanitaire et des perspectives à venir ?
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>

N°	ETUDES CFE-CGC EN COURS
2021-1	Les clauses sociales dans les accords de libre-échange et d'investissement
2021-3-A	La prise en compte de la santé : les effets de la réforme des institutions représentatives du personnel
2022 – 1	L'externalisation de la recherche
2022 – 2	Formation et insertion professionnelle
2023-1	Entreprise responsable : les nouveaux instruments de gouvernance
2023-2	Système assurantiel et système assistanciel : quel impact pour les classes moyennes ?
2023-3	Le dialogue social, la nécessaire gouvernance ascendante de l'IA dans les entreprises
2023-4	Dispersion des salaires et productivité du travail
2024-1	Pouvoirs d'agir et inégalités de pouvoir d'agir dans les entreprises et les organisations : comment contribuer à une transformation écologique juste
2024-2	Le développement de la comptabilité écologique
2024-3	Le développement syndical dans la fonction publique
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>

N°	ETUDES CFTC EN COURS
2018-2	Les perspectives du compte personnel d'activité
2021-2	L'usage du droit d'alerte et de retrait pour danger grave et imminent
2022-1	Les dispositifs de formation existants sont-ils suffisants pour faire face aux nouveaux enjeux industriels (réindustrialisation, verdissement, etc.) ?
2022-2	La négociation en entreprise sans présence syndicale : création de nouveaux droits pour les salariés ou vecteur de moins disant social ?
2023-1	Comment les syndicats peuvent-ils contribuer à lever les freins à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées ?
2023-2	Comment adapter l'action syndicale aux aspirations nouvelles des travailleurs ?
2024-1	Le cumul emploi-retraite : état des lieux et conditions d'exercice
2024-2	Comment les OS peuvent-elles convaincre le travailleur que sa participation au vote et le choix d'un candidat lui sera profitable ?
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>
<b>dont étude + de 5 ans</b>	<b>1</b>

ETUDE CFTC RECUE EN 2024	
2021-1	Replacer le salarié au cœur du dialogue social dans l'entreprise par la rénovation du droit d'expression collective

N°	ETUDES CGT EN COURS
2017-1	Réinternalisation d'activités. Logiques et dimensions (inter-) nationales d'un phénomène « prometteur »
2020-2	Évaluation des privatisations depuis 1986
2020-3	Réformes de la formation syndicale : analyses et conséquences pour les organisations syndicales ?
2020-4-A	Finances publiques et fiscalité locale. Quelle place des collectivités locales ? Analyse des transformations et éléments de débat
2021-2	Gestion financière et gouvernance de l'hôpital
2021-3	Évolution de sites industriels et transition écologique : quelle prise en compte des enjeux environnementaux et sociaux ?
2021-4-A	Le comportement des entreprises en matière d'emploi durant la crise du Covid-19
2022 – 1	Le logement social : quel financement pour quel accès et quelle qualité de vie ? Bilan des réformes des 20 dernières années
2022 – 2	Structuration du capital des TPE et PME et insertion dans le système productif
2022 – 3	Vie syndicale : quelles pratiques et conceptualisation(s) ?
2022 -4-A	Quel régime d'assurance chômage après la réforme de 2021 ?
2022-5-A	Pouvoir d'achat et indice des prix
2023-1	Les enquêtes syndicales sur le travail réel
2023-2	La réduction du temps de travail, meilleure politique de l'emploi
2024-1	Profession technicien.ne.s et intermédiaires : contours et évolutions
2024-2	Qualification et classifications : quelles évolutions croisées ?
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>
<b>dont étude + de 5 ans</b>	<b>1</b>

---

N°	AO CGT RECUES EN 2024
2018-1	Le grand Paris : enjeux de démocratie, recomposition du salariat, incidences pour les territoires limitrophes
2018-3	Suivi des ordonnances Macron dans le secteur des transports
2020-1	Transformations, liées aux nouvelles technologies, du travail dans les secteurs sociaux et médico-sociaux
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>

N°	AO FO EN COURS
2015-3	Enquête sur les délégués Force-Ouvrière au Congrès confédéral 2015
2015-6-A ex 2009-5	L'enchaînement des réformes du marché du travail en France : un processus sans fin ?
2017-4	Égalité professionnelle : une égalité conditionnée par le marché, pourquoi et comment en sortir ?
2018-1	Logement social
2018-4	Négociation collective : quels effets des réformes sur les salaires
2019-6-A	Étude historique sur le rôle de Léon Jouhaux à l'OIT centenaire de l'OIT
2019-7-A	Les modes d'action syndicaux
2019-8-A	Économie du clic, micro-travail et rythmes de travail
2020-1	Ubérisation du travail, espace public et parties prenantes : vers une nouvelle configuration des relations d'emploi et de travail ?
2020-2	Recherche et développement : le Crédit Impôt Recherche (CIR) en question
2020-3	FO et la prise en compte du handicap : perspectives syndicales
2021-2	L'inspection du travail, une administration atypique qui dérange
2021-3	Paroles de salariés de la « deuxième ligne » : enjeux de connaissance et de reconnaissance
2022-1	Discours et politiques environnementales quelles perceptions par les agents de la transition écologique ?
2023-1	Les services de l'Etat dans les territoires : bilan et conséquences d'un retrait programmé
2023-2	Renouveau de l'engagement : les collectifs syndicaux face aux crises organisationnelles. Analyses et pistes d'action.
2023-3	Un scénario de transition écologique compatible avec des transitions professionnelles et des gains sociaux
2024-1	Quelles négociations collectives autour des dispositifs de partage de la valeur ?
2024-2	Régimes de croissance et aides publiques aux entreprises en Europe
2024-3	Focus sur les conditions d'emploi et de travail dans les métiers du secteur agroalimentaire
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>
<b>dont études de + de 5 ans</b>	<b>9</b>

---

N°	AO FO RECUES EN 2024
2018-3	Intelligence artificielle : quels effets sur l'emploi ?
2018-5-A	Contrat d'impact social
2021-1	Bilan des ruptures conventionnelles du contrat de travail et effets sur l'action syndicale
2022-2	Les dynamiques territoriales des espaces ruraux et périurbains au révélateur des crises (gilets jaunes et crise sanitaire)
2022-3	Travail saisonnier, réalités et perspectives sectorielles après la crise Covid
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>

AO UNSA EDUCATION EN COURS	
N°	Titres
2017-3-A	Formation scolaire - formation professionnelle : quelles articulations ?
2020-1	Ubérisation, intérim, auto-entrepreneuriat... : sommes-nous toutes et tous appelé.e.s à devenir travailleuses/travailleurs indépendant.e.s ?
2020-2	Archives, mémoires, témoignages, transmissions : quelles pratiques de l'histoire dans l'engagement syndical ?
2020-3	Quel impact et quelle prise en compte de la grande pauvreté dans l'exercice des missions d'éducatrices/éducateurs (dans et hors l'École) ?
2021-1	La transformation de la gouvernance des organisations et de la relation au public suite à la dématérialisation des procédures administratives
2021-2	Quel syndicalisme utile pour les salarié.e.s isolé.e.s et des TPE ?
2022 – 1	La marchandisation de la formation professionnelle continue
2022 – 2	Les nouvelles formes de participation sociale et citoyenne
2023-1	Quelle place pour les femmes non enseignantes au sein de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur ?
2023-2	Quelles prises en compte de la transition écologique par l'Éducation ?
2024-1	Gouvernance et encadrement intermédiaire de l'enseignement fondamental en contexte francophone
2024-2	La démocratie universitaire
2024-3	Les enjeux de l'éducation affective et sexuelle
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>
<b>dont AO + de 5 ans</b>	<b>1</b>

N°	AO UNSA EDUCATION RECUE EN 2024
2022 – 3	Développement des territoires ruraux et isolés : quelle prise en compte de la place de l'Éducation ?
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>



## Bilan chiffré AO 2023

Bilan suivi AO							
Situation au 27/02/2024							
AO en cours							
OS	CFDT	CFE CGC	CFTC	CGT	FO	UNSA EDUCATION	TOTAL
<b>AO en cours</b>	5	8	7	14	21	11	66
<b>Dont AO + de 5 ans</b> (AO de 2019 et celles antérieures)	0	0	1	1	9	1	12
<b>TOTAL AO EN COURS</b>	5	8	7	14	21	11	66
AO RECUES en 2023							
OS	CFDT	CFE CGC	CFTC	CGT	FO	UNSA EDUCATION	TOTAL
Certificat de conformité émis	9	2	2	1	4	1	19
Version pdf définitive reçue	7	2	2	1	4	1	17
<b>Paiement du solde</b>	7	2	2	1	4	1	17
Version papier reçue	6	2	2	1	2	1	14
<b>TOTAL AO RECUES</b> (certificat conformité émis)	9	2	2	1	4	1	19
<b>TOTAL AO SOLDEES</b> (paiement du solde)	7	2	2	1	4	1	17



---

## Index des mots clés

*accompagnement*, 17, 18, 21, 41  
*achat responsable*, 7  
*action syndicale*, 6, 7, 28, 29, 38, 41, 43, 47  
*actions interprofessionnelles*, 5, 8, 31  
*administrateur salarié*, 7  
*assistance*, 14  
*assurance*, 14, 15, 44  
*autonomie*, 29, 38  
*chaîne d'approvisionnement*, 7, 28  
*collectifs de travail*, 14  
*conciliation vie familiale-vie*  
    *professionnelle*, 9  
*congrès*, 5, 23, 24  
*contributivité*, 6, 15  
*démocratie sociale en entreprise*, 10  
*devoir de vigilance*, 5, 19, 28  
*dialogue social*, 6, 7, 9, 10, 13, 16, 19, 28,  
    32, 41, 42, 43  
*emploi*, 5, 9, 16, 17, 18, 43, 44, 46, 47  
*entreprise*, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 18, 41,  
    43  
*Europe*, 5, 25, 26, 28  
*expérimentation*, 8  
*financement*, 6, 7, 15, 44  
*immigration*, 5, 25, 26  
*index*, 12  
*industrie*, 16  
*industrie 4.0*, 16  
*inégalités femmes-hommes*, 11, 12, 22  
*inégalités professionnelles*, 12  
*innovation*, 8, 16  
*logement*, 5, 17, 18, 44  
*Maghreb*, 27  
*métier du soin*, 22  
*militant syndical*, 29  
*mobilité géographique*, 5, 17, 18  
*négociation d'entreprise*, 9  
*Ordonnance 2017*, 10  
*organisation syndicale*, 5, 7, 29  
*parentalité*, 5, 9  
*pharmacie*, 16  
*politique d'immigration*, 26  
*politique industrielle*, 16  
*politique publique*, 18, 22  
*pratiques syndicales*, 5, 14  
*proche aidant*, 9  
*protection sociale*, 5, 6, 15  
*proximité*, 8, 10, 31, 33  
*Renouveau syndical*, 7  
*Responsabilité sociale des entreprises*, 28  
*révolution*, 26, 27  
*secteur du soin*, 6, 21, 22  
*sous-traitance*, 7  
*structures interprofessionnelles*, 8  
*syndicalisme*, 5, 8, 24, 26, 27, 29, 48  
*télécommunication*, 16  
*télétravail*, 9, 14, 18  
*territoires*, 5, 8, 31, 45, 46, 48  
*transition écologique*, 6, 13, 44, 46, 48  
*transport*, 18  
*travailleur immigré*, 26

