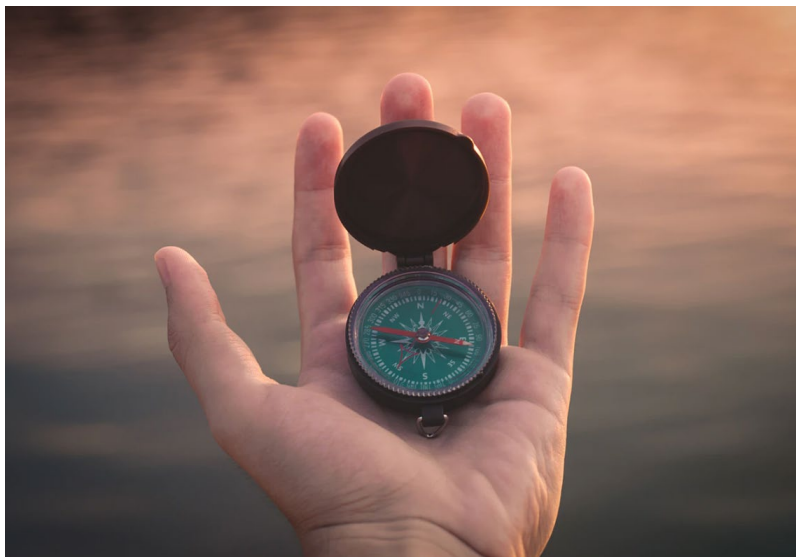




Agence d'Objectifs Projets de recherches 2020



©aronvisuals

- Document adopté à l'Assemblée générale du 25 juin 2020

Institut de Recherches Économiques et Sociales

16, bd du Mont d'Est - Noisy-le-Grand // Tél. 01 48 15 18 90 // www.ires.fr

E-mail : contact@ires.fr // Twitter @IresFr // LinkedIn ires-France

Facebook // Newsletter

Sommaire

Introduction	5
CFDT	6
Projet 1 : État des lieux de la politique industrielle française de filières : quelle place aux enjeux d'anticipation et d'accompagnement des transitions professionnelles ?..	7
Projet 2 : 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 ?	8
Projet 3 : Politiques d'exonération sur les bas salaires : quelles incidences sur la structure de l'appareil productif et les qualifications ?	9
CFE – CGC	10
Projet 1 : Les accords de libre-échange : quels sont les enjeux pour l'UE ?.....	11
Projet 2 : Les nouvelles normes comptables.....	12
CFTC	13
Projet 1 : Pour une mobilité choisie par les salariés	13
Projet 2 : Les accords mondiaux : la solution pour une meilleure justice sociale ?	14
CGT.....	15
Projet 1 : Transformations du travail et des services dans les secteurs social et médico-social.....	15
Projet 2 : Évaluation des privatisations depuis 1986.....	16
Projet 3 : Analyse des conséquences des réformes de la formation syndicale.....	17
Projet 4 : Finances publiques et fiscalité locale. Quelle place des collectivités locales ? Analyse des transformations et éléments de débat (Avenant 2016-1)	18
FO	18
Projet 1 : Ubérisation du travail, espace public et parties prenantes : vers une nouvelle configuration des relations d'emploi et de travail ?.....	19
Projet 2 : Recherche et développement : le Crédit Impôt Recherche en question	20
Projet 3 : FO et la prise en compte du handicap : perspectives syndicales	21
UNSA-Éducation.....	25
Projet 1 : Ubérisation, intérim, auto-entrepreneuriat... : sommes-nous toutes et tous appelé.e.s à devenir travailleuses/travailleurs indépendant.e.s ?	25
Projet 2 : Archives, mémoires, témoignages, transmissions : quelles pratiques de l'histoire dans l'engagement syndical ?	26
Projet 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) ?	27

Introduction

En vue de l'Assemblée générale de l'Ires du 25 mars 2020, ce document rassemble les résumés des projets d'Agence d'objectifs¹ et des projets d'avenants qui seront présentés à la Commission scientifique du 21 janvier 2020.

Les projets d'études proposés par les organisations syndicales sont regroupés ci-dessous selon les quatre axes de travail de l'Ires. Ils sont ensuite détaillés par organisation syndicale.

Relations professionnelles

- Les évolutions du droit syndical dans le cadre de la mise en place du CSE (CFDT)
- Analyse des réformes de la formation syndicale (CGT)
- Quelles pratiques de l'histoire dans l'engagement syndical ? (ÉDUCATION)
- Les accords mondiaux : la solution à une meilleure justice sociale ? (CFTC)
- FO et la prise en compte du handicap (FO)
- L'engagement syndical des cadres (FO)

Travail

- Transformation du travail et des services dans les secteurs social et médico-social (CGT)
- Pour une mobilité choisie par les salariés (CFTC)
- Ubérisation du travail, espace public et parties prenantes (FO)
- Ubérisation, intérim, auto-entrepreneuriat (ÉDUCATION)

Revenus

- Quelle prise en compte de la grande pauvreté pour les éducateurs (ÉDUCATION)
- Finances publiques et fiscalité locale (CGT)

¹ L'IRES soutient l'effort de recherche propre à chaque organisation syndicale en finançant des programmes établis par chacune d'elles 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 la 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 de l'IRES

Emploi et formation

- État des lieux de la politique industrielle française des filières (CFDT)
- Exonérations sur les bas salaires, incidence sur l'appareil productif et les qualifications (CFDT)
- L'impact des privatisations : rôle et place de l'État dans l'entreprise (CGT)
- Le Crédit Impôt Recherche en question (FO)
- Les accords de libre-échange : quels sont les enjeux pour l'UE (CFE-CGC)

Autres (...)

- Les nouvelles normes comptables (CFE-CGC)



Projet 1 : État des lieux de la politique industrielle française de filières : quelle place aux enjeux d'anticipation et d'accompagnement des transitions professionnelles ?

Mise en place après la Seconde Guerre mondiale au travers des contrats de plan, la politique industrielle de filières revient sur le devant de la scène française dans l'après Grenelle de l'environnement et débouche sur la création de la CNI en 2010. ^[1] Pour mener à bien cette politique de filière, des Comités Stratégiques de Filière (CSF) ont été également mis en place.

Plateformes d'échanges, de concertation et de décision, les CSF réunissent les représentants des entreprises industrielles, les pouvoirs publics, les institutions publiques et les représentants de salariés, chargés d'identifier les enjeux propres à chaque filière, de proposer des actions concrètes engageant à la fois l'État et les industries, et de suivre leur implémentation. Aujourd'hui, on dénombre 19 CSF, chacun doté d'un « contrat de filière » présentant le plan d'action envisagé afin de répondre aux défis soulevés par chaque filière.

Quels sont les leviers et freins à la prise en charge des questions de transitions professionnelles dans le cadre des politiques industrielles de filières ?

Dans la filière de l'automobile, le passage à des composants actifs, intégrés informatiquement au reste du véhicule, a conduit les constructeurs automobiles à vouloir développer des compétences dans le domaine de l'informatique, afin de suivre les opportunités technologiques proposées par les équipementiers. L'identification des compétences nécessaires à la production d'un bien apparaît alors une condition nécessaire à la dynamique de la filière comme à la structuration d'une filière *solidaire*. ^[2] Dans le contrat de filière « Valorisation et transformation des déchets » le sujet des transitions professionnelles des métiers du recyclage est clairement posé et fait l'objet d'un plan.

On peut alors se demander comment la question des transitions professionnelles liées aux mutations économiques est posée au sein des comités et des contrats de filière ? De quelle façon les enjeux de formation des travailleurs sont traités dans un comité de filière ? Quelle place ces questions tiennent – elles parmi les autres questions traitées ? Comment les différents acteurs de la filière, les partenaires sociaux (employeur et OS) et les acteurs institutionnels se représentent ces enjeux et les leviers qui peuvent être mobilisés au sein d'une filière ? Les analyses des enjeux emploi-formation d'une filière croisent-elles des problématiques territoriales particulières ? L'inégalité des acteurs et les asymétries de pouvoirs au sein d'une filière sont-elles des facteurs limitants ?

Mots-clés : filière, industrie, transition professionnelle

^[1] instance consultative rattachée au Premier ministre, chargée d'éclairer le gouvernement sur l'état de l'industrie en France,

^[2] <https://journals.openedition.org/regulation/12830>

Projet 2 : 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 ?

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, dite « Macron » a acté une nouvelle organisation de la représentation collective dans l'entreprise avec la mise en place des CSE. L'architecture de la représentation du personnel dans les entreprises du secteur marchand a été profondément modifiée, ainsi que le nombre de représentants du personnel qui a été réduit drastiquement. Comment ces recompositions affectent – elles les collectifs syndicaux et les IRP, non seulement en suscitant de nouvelles majorités syndicales aux élections professionnelles, mais surtout en réorganisant les activités et les moyens (temps de délégation, recours à l'expertise, etc.) ?

Quels sont les moyens réels attribués à la section syndicale pour développer son action vis-à-vis des salariés comme dans le cadre de la négociation collective ?

Quels sont leurs effets sur l'évolution des pratiques syndicales et des relations au sein du système de relations professionnelles (relations aux employeurs, aux salariés, aux adhérents, aux tiers) ?

Par ailleurs, les évolutions en cours offrent – elle réellement les possibilités annoncées de renforcer le dialogue social ?

L'observation portera sur les effets de ces modifications organisationnelles sur les pratiques syndicales pour les IRP étiquetées (pratiques d'information, d'écoute, d'analyse des besoins des salariés, les temps consacrés à des activités syndicales extérieures). L'hypothèse que les difficultés à établir des liens de proximité avec les salariés déjà présentes se sont renforcées peut être faite. Pour autant, à quelles conditions certains collectifs ont pu surmonter ces difficultés et à déployer des stratégies et pratiques syndicales adaptées. Auquel cas, ces pratiques sont-elles transposables ou au contraire très dépendantes de la qualité des relations sociales avec les directions ou du système de relations professionnelles (relations inter-OS, relations avec des partenaires, des institutions et experts, relations inter-structures et/ou articulation des niveaux de négociation collective) ?

L'étude dresse un état des lieux du « droit syndical » (normes légales, normes conventionnelles, arrangements) et des ressources dont disposent les équipes syndicales et les élus du nouveau Comité Social et économique : moyens matériels et financiers (dont chèque syndical, locaux, frais de déplacement), moyens de communication, crédits d'heures légaux et conventionnels, « arrangements » et avec une attention particulière aux usages effectifs des moyens alloués (gestion des heures, permanences, formation à l'exercice du mandat...). Lorsque des accords ont pu être négociés en parallèle de ces réorganisations, il s'agira d'évaluer les incidences sur la négociation collective (son organisation, les procédures conventionnelles, le contenu...).

Mots-clés : CSE, droit syndical, relations professionnelles

Projet 3 : Politiques d'exonération sur les bas salaires : quelles incidences sur la structure de l'appareil productif et les qualifications ?

Une étude viendrait analyser les effets qui peuvent être attendus de politiques d'exonération de charge sur les bas salaires.

Des études ont déjà questionné la pertinence de continuer d'alléger les charges sur les bas salaires au risque d'un tassement des grilles de classification et alors que les effets sur le niveau d'emploi semblent faibles comme semble l'indiquer une étude récente du CAE.

Cette étude empirique permettrait d'évaluer une piste peu explorée des conséquences des exonérations sur la structure de l'appareil productif, l'effort de « montée en gamme » et la qualification des salariés.

Mots-clés : exonération, cotisations sociales, qualification



Projet 1 : Les accords de libre-échange : quels sont les enjeux pour l'UE ?

À l'heure où les tensions protectionnistes se font de plus en plus vives, la politique commerciale de l'UE apparaît à contre-courant. La promotion des accords de libre-échange, notamment le CETA et l'accord commercial avec le Mercosur, peut en effet interroger dans un contexte où la mondialisation est de plus en plus contestée...

Le but de ce sujet est de comprendre quels sont les avantages potentiels qui justifient ces accords de libre-échange. Il s'agit ainsi d'analyser les conséquences concrètes économiques, sociales et écologiques de ces politiques commerciales, d'une part, sur les filières européennes et françaises (Les effets ne sont pas les mêmes par exemple pour la filière industrielle que pour la filière agricole...) et, d'autre part, sur les consommateurs.

Compte tenu du rendu de l'étude, qui n'interviendra pas avant 2021, il sera peut-être possible de faire un premier bilan du CETA et de voir les effets concrets de l'accord commercial avec le Mercosur, s'il est ratifié...

L'impact économique et social s'attachera à étudier l'impact sur les prix, les salaires et les garanties associées, sur l'emploi, sur le dialogue social. La recherche devra également s'intéresser aux conséquences écologiques des accords de libres-échanges. L'intensification des échanges et la variation de l'activité économique provoquée par la baisse des droits de douane pose inévitablement la question des émissions de gaz à effet de serre. Dans un contexte de transition écologique, ces accords commerciaux peuvent ainsi apparaître à contre-courant...

Mots-clés : commerce international, environnement

Projet 2 : Les nouvelles normes comptables

Depuis le 1^{er} janvier 2005, les sociétés cotées européennes sont tenues de préparer leurs comptes consolidés conformément aux normes comptables internationales. Adoptées ou reconnues par près de cent cinquante pays représentant 98 % du PNB mondial en 2016, ces nouvelles normes comptables ont été mises en place afin de permettre un référentiel comptable mondial dans le but d'améliorer la transparence et la comparabilité des informations données au marché.

Dans sa définition générique la comptabilité est décrite comme un système d'information visant à mesurer la richesse et le revenu de l'entreprise. Elle est donc vue comme un simple instrument technique. Or, la notion de faire value (c'est-à-dire l'évaluation des comptes des entreprises selon les prix du marché) en permettant la comparaison des performances financières des entreprises, quel que soit le secteur d'activité concerné et quelle que soit la place boursière dans le monde, a transformé considérablement la vision comptable des entreprises. Un des objectifs de cette étude sera d'évaluer les effets de cette transformation sur les décisions de gestion des entreprises, avec un focus particulier sur la façon d'appréhender le travail dans toutes ses dimensions (création de richesse, rémunération, y compris externalisation d'activité).

L'étude visera dans un second temps à élaborer des propositions alternatives, en creusant la piste d'intégration d'éléments extra-financiers dans les normes comptables, mais également en considérant le travail comme un investissement, et non une charge.

Mots-clés : comptabilité, entreprise, revenu



Projet 1 : Pour une mobilité choisie par les salariés

Pour être épanouie, une personne a besoin d'un travail rémunéré dignement, d'un toit et de temps (pour lui et sa famille). À l'heure où les changements de situation professionnelle et personnelle sont de plus en plus fréquents, la question de la mobilité géographique devient une source de préoccupation majeure. Or, cette problématique est encore trop peu considérée par les entreprises (moins d'une sur deux se dit concernée). Lorsqu'elle l'est, cette question est le plus souvent abordée sous un seul angle, celui de la mobilité pour des raisons professionnelles (embauche, mutation, déménagement d'entreprise). Les mobilités souhaitées par les salariés déjà en poste pour des raisons personnelles ou familiales ne sont que rarement prises en compte et encore trop peu accompagnées. Comment les seraient-elles d'ailleurs ? Les données sur le sujet manquent, et les RH sont peu formées. De même, les dispositifs existants, tels que ceux proposés dans les grandes entreprises (notamment via les Commissions d'information et d'aide au logement) ou par le groupe paritaire Action Logement, ne ciblent que certaines catégories de travailleurs et dans des situations bien précises : jeunes embauchés, travailleurs précaires ayant des revenus modestes, etc.

Il en résulte des difficultés importantes pour les salariés à se loger dignement près de leur lieu de travail. Cela est encore plus vrai lorsque leur famille s'agrandit. Ils sont alors contraints, pour des raisons financières, de déménager dans des zones éloignées où le logement est abordable. On parle de mobilité subie. Inversement, certains salariés (ou demandeurs d'emploi) refusent des opportunités professionnelles faute de logement à proximité du lieu de travail, ou pour des raisons sociales ou familiales (ex : si le conjoint ne peut pas suivre, faute d'emploi). On parle alors d'immobilité subie.

On voit bien à travers ces exemples que la question de la mobilité n'est pas simple est qu'elle doit être appréhendée de façon globale, c'est-à-dire en prenant en compte différents aspects, professionnels, mais aussi personnels.

Une étude sur ce sujet permettrait de mieux identifier les besoins des travailleurs, ainsi que les manquements, que ce soit en termes de données, d'actions en entreprise, de formation RH, d'information des travailleurs, de dispositifs et aides à la mobilité. Ainsi, nous pourrions proposer des solutions, des améliorations et des dispositifs pour mieux accompagner (en entreprise ou par l'intermédiaire d'Action Logement) les salariés quand ils doivent ou veulent déménager.

Mots-clés : mobilité, accompagnement

Projet 2 : Les accords mondiaux : la solution pour une meilleure justice sociale ?

Ces accords sont la conséquence de l'entreprise internationalisée. La confrontation des différents droits locaux et statuts sociaux ne doit pas être un frein pour faire émerger un socle commun de droits pour les salariés d'un même groupe, quel qu'il soit. Relais de l'OIT au départ avec le rappel du respect des droits fondamentaux, besoin de justice sociale, de traçabilité sociale, vision d'une RSE transversale à l'échelle mondiale, ces accords sont le reflet de l'évolution de notre société et remettent en cause les frontières de l'entreprise. Ces accords sont en pleine expansion. Il s'agit donc d'un outil de négociation que l'on ne plus négliger car il appelle la pratique du dialogue social français à s'exporter. Comment les organisations syndicales s'adaptent à cette donnée ?

Quel est l'avenir pour ces accords ? Quels impacts sur ces textes ont eu les plans de vigilance rendus obligatoires par la loi sur le devoir de vigilance ? Quel socle commun définir pour le travailleur en dehors des frontières ? Comment s'adapter aux spécificités du droit local ? Comment travailler ensemble pour faire adhérer tous les pays concernés aux valeurs de l'accord ? Avec quels interlocuteurs ?

Il s'agit d'un sujet sur lequel nous serons de plus en plus amenés à nous intéresser ces prochaines années et qui est un moyen de promouvoir le bienfait du syndicalisme et de la négociation dans le monde. Cette étude permettra aussi de s'intéresser à plusieurs angles, RSE, droits fondamentaux, traçabilité sociale, justice sociale, qui sont des thématiques portées par la CFTC.

Mots-clés : accords, mondialisation, RSE



Projet 1 : Transformations du travail et des services dans les secteurs social et médico-social

Les objectifs du projet sont :

- Progresser dans la compréhension des facteurs de perte de sens du travail.
- Travailler sur les choix des outils numériques, ainsi que leur usage pour essayer de coller au mieux à la vision qu'ont les salariés de ce que doit être la qualité du travail.

Le collectif à l'initiative de ce projet a une large expérience des recherche-action, notamment grâce à l'activité de l'Adees.

La partie académique de la recherche sera animée dans le cadre du laboratoire CREG-Université Grenoble Alpes. Le cadrage théorique et analytique retenu sera celui de la socioéconomie des services et du travail.

Les démarches syndicales initiées et développées dans le cadre de ce projet seront animées par le collectif « Travail et technologies », de l'UD CGT 38, animé par Mariano Bona.

La méthodologie, qui a déjà été éprouvée par le collectif proposant le projet sera la suivante :

Étape 1 : Première de prise de contact syndicale, qui mêle le syndicat, les syndicalistes du collectif, les universitaires du projet.

Étape 2 : Des entretiens semi-directifs avec une variété de salariés, syndiqués, employeurs, usagers/bénéficiaires (et éventuellement leur famille également).

Étape 3 : Des visites de structures et d'établissements (EHPAD...), dans un double objectif de recherche (immersion, observations, etc.) et d'action (nous veillerons notamment à ce que ces visites permettent au syndicat de s'emparer de la thématique).

En parallèle, une revue de l'art de chaque structure, ainsi qu'une analyse du cadrage législatif et historique sera réalisée pour les différents secteurs social et médico-social investigués.

Un bilan d'étape sera réalisé, qui s'inscrira également dans le processus de recherche – action.

À l'issue de la recherche action, deux types de rendus seront réalisés : un rapport pour l'IRES (écrit par les animateurs), mais également d'autres types de supports, plus opérationnels et rédigés collectivement, qui pourront être des outils d'appropriation syndicale de ces enjeux technologiques.

Mots-clés : médico-social, travail

Projet 2 : Évaluation des privatisations depuis 1986

Nous disposons de trop peu d'évaluations sur les différentes vagues de privatisation depuis 1986. En termes d'emploi, de conditions de travail, de coût pour l'utilisateur ; les privatisations sont souvent mises en avant comme des avancées par le discours libéral dominant. Mais qu'en est-il en réalité ?

Il faudrait également un contrefactuel, c'est-à-dire avoir une évaluation de ce qui se serait produit, sans privatisation et en améliorant les services publics existants par exemple. Il faudrait également définir plus solidement ce que veut dire « privatisation » ; l'hôpital n'a (pas encore) été privatisé officiellement ; pourtant, le tournant managérial, la tarification à l'activité, laisse penser à une privatisation insidieuse, de l'intérieur. Il serait bon de mesurer le coût de long-terme de ces privatisations sur l'économie. L'exemple des autoroutes est frappant ; n'y aurait-il pas là un cadeau fait à Vinci ? Comment expliquer la hausse du prix des péages ? Un acteur privé est-il efficace sur un service en réseau et en l'absence de concurrence ?

De manière générale, il nous faut une véritable évaluation systématique de toutes les privatisations depuis 1986, ce qui n'existe pas à l'heure actuelle dans la littérature, sauf de manière éparse et incomplète.

Mots-clés : privatisation, emploi, conditions de travail

Projet 3 : Analyse des conséquences des réformes de la formation syndicale

Depuis 2014, plusieurs réformes ont modifié les droits et modalités de la formation syndicale.

Ces réformes remettent en cause la place des organisations syndicales dans la formation des élus et mandatés.

Par exemple, les employeurs exercent depuis longtemps des pressions pour imposer les organismes de formation. Aujourd'hui, ils tentent d'imposer, dans les accords de mise en place des CSE, des formations communes avec les représentants employeurs. Ce constat est à rapprocher de la fusion des instances qui réduit le nombre d'élus et mandatés, pour amener, à terme, vers la spécialisation et la professionnalisation dont l'effet sera d'éloigner les élus du terrain et des salariés.

Si ces lois ont aussi permis des évolutions sur la reconnaissance des compétences acquises dans les mandats syndicaux, que nous revendiquons depuis longtemps, et qui porte des aspects très positifs notamment en termes de politique des cadres, elles peuvent avoir pour effet d'éloigner les mandatés de leurs OS, en privilégiant un angle individuel dans le mandat, au détriment de la dimension collective formalisée dans notre Charte des élus et mandatés.

Ce rappel d'éléments du processus de réforme engagé par le gouvernement permet de comprendre que la logique à l'œuvre est bien de transférer progressivement la formation effective des élus et mandatés vers des organismes extérieurs aux organisations syndicales, avec des objectifs (lisser le dialogue social) et des contenus orientés loin de toute idéologie contestataire.

Cela pose aussi la question des organismes de formation pour les élus et mandatés, comme les Instituts du travail, que les pouvoirs publics veulent utiliser pour les formations communes.

L'étude que nous proposons porterait donc sur une analyse des réformes de la formation syndicale et de leurs conséquences sur l'organisation de la formation syndicale CGT.

L'angle d'entrée sera de vérifier dans quelle mesure ces réformes ne constituent une réforme radicale et idéologique de la formation visant à nier aux salariés et à leurs représentants leur capacité à assurer leur propre formation.

Il s'agirait tout autant d'analyser les conséquences sur l'activité syndicale.

Cette analyse pourrait enfin porter sur la place des organismes de formation pour les militants et ceux qui sont utilisés par la CGT, et notamment sur la pérennité et la singularité des instituts du travail.

Mots-clés : formation, syndicat

Projet 4 : Finances publiques et fiscalité locale. Quelle place des collectivités locales ? Analyse des transformations et éléments de débat (Avenant 2016-1)

Avec notamment l'adoption des lois MAPTAM et NOTRe², la France a connu ces dernières années une nouvelle réforme territoriale d'ampleur accompagnée de mesures de financement majeures, telle la suppression emblématique de la taxe d'habitation, et d'une pression accrue de l'État sur les collectivités locales pour des économies budgétaires. L'objet de l'étude présentée ici est tout d'abord de dresser, sur la base d'un panorama des dépenses et recettes publiques locales, un bilan analytique de ces transformations sur le plan de fiscalité locale, et de leurs conséquences en matière d'(iné-)égalité entre territoires, de financement des services publics... L'idée est en particulier de préciser l'évolution des rapports entre l'État et les collectivités locales. L'autonomie financière de ces dernières est-elle encore réelle ou constitue-t-elle un mythe ?

Le bilan envisagé doit permettre la construction de fiches argumentaires sur plusieurs thématiques connexes d'actualité objets de débats et de positionnements différents au sein de la CGT et ailleurs, telle la tarification des services publics locaux. Par exemple, certaines villes (Dunkerque...) ont fait le choix de la gratuité des transports urbains, que d'autres ont rejeté...

Est prévue une participation active aux travaux des principales fédérations de la CGT concernées, et, *via* la tenue d'un séminaire ou de journées d'étude, celle du monde académique.

Mots-clés : fiscalité, budget

² La loi du 27 janvier 2014 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles et loi et loi 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République.



Projet 1 : Ubérisation du travail, espace public et parties prenantes : vers une nouvelle configuration des relations d'emploi et de travail ?

Les plateformes numériques sont des architectures dont le fonctionnement bouleverse en profondeur la manière dont l'activité des travailleurs est organisée et gérée. La rupture avec l'ancrage structurel de la relation salariale fordiste est claire et nette à ce niveau. La notion de plateforme ruine toute conception de l'emploi comme « place dans l'organisation ». Faute d'attache organisationnelle, le lieu de travail n'est plus matériellement circonscrit ni même géographiquement situé ; de même, l'identité professionnelle du travailleur connecté repose sur des compétences numériques et des savoir-faire qui contrastent avec l'approche en termes de qualifications attachées au poste de travail occupé. À la relation de subordination succède un contrôle direct de l'activité du travailleur connecté, qui met à l'épreuve le droit du travail et de la protection sociale ainsi que les organisations syndicales.

Dans le cadre de cette recherche, on se propose d'étudier ce phénomène d'ubérisation que nous définirons comme l'expression d'un processus politique, social, institutionnel de production de nouvelles normes ou de réglementations qui vise à organiser et réguler l'activité de travail hors les murs des entreprises, au cœur des territoires, principalement dans les métropoles.

Une double rupture (mise à distance entre emploi et relation salariale ; recomposition de l'environnement de travail des salariés et des non-salariés) implique de multiples parties prenantes dans un processus incertain et contradictoire de recomposition de la relation du travail dans des espaces publics qui se décomposent autant qu'ils se renouvellent mais jamais de manière globale, cohérente et durable. D'un côté, l'ubérisation dessine des trajectoires de la relation d'emploi et de travail qui interrogent la place et le rôle des plateformes numériques comme outil d'une gouvernance numérique de l'activité des travailleurs. De l'autre, l'ubérisation invite à réfléchir à la manière dont le travail gouverné par ces plateformes est régulé dans les divers espaces publics dans lesquels il prend place, au côté de nombreux autres acteurs avec lesquels il est en relation.

Cette recherche consistera à éclairer la manière dont ces deux dimensions, en perpétuelle tension, s'articulent entre elles pour concilier des intérêts toujours plus nombreux et contradictoires. Il s'agira de comprendre comment sont gouvernées les relations de travail au moyen desquelles les plateformes numériques investissent l'espace public et comment dans ces nouveaux espaces de travail les activités déployées s'accommodent des règles établies (respect strict, contournement, tentatives d'imposition de leur point de vue) ou appellent le développement de nouvelles réglementations.

Plusieurs champs d'investigation s'offrent à l'analyse des relations de travail : l'espace routier avec Uber et/ou Amazon, l'habitat et l'espace urbain avec Airbnb ; l'espace commercial avec les grands distributeurs. Ce panel permettrait par ailleurs de mieux comprendre l'impact du numérique sur les relations d'emploi et de travail selon que l'on

considère les entreprises à plateformes (Carrefour, Auchan) et les entreprise-plateformes (Uber, Airbnb). Un tel panel permettrait d'éviter une opposition quelque peu abstraite et stérile au plan de l'analyse entre salariat et travailleur indépendant. Selon le degré de numérisation de la relation d'emploi et de travail, on pourrait examiner au contraire tout un *continuum* de stratégies d'intégration socio-spatiale le long d'un axe désalarisation territorialisation et identifier les différents acteurs parties prenantes impliqués dans la mise en place d'un processus plus ou moins stable et achevé combinant numérisation et (ré)ancrage territorial de l'activité et de l'emploi.

Cette recherche sera coordonnée par Christian Azaïs (LISE-CNAM), Patrick Dieuaide (ICEE-Sorbonne Nouvelle) et Donna Kesselman (IMAGER-UPEC).

Mots-clés : ubérisation, emploi, travail

Projet 2 : Recherche et développement : le Crédit Impôt Recherche en question

Le crédit d'impôt recherche (CIR) constitue une niche fiscale particulièrement coûteuse pour les finances publiques (plus de 5 milliards d'euros par an depuis le début de la décennie et même 6,2 milliards en 2019). Créé en 1983 pour soutenir l'innovation des entreprises et dynamiser les dépenses d'investissement dans la recherche, le CIR a été sensiblement remanié en 2008 par le gouvernement Fillon (application du crédit d'impôt sur le volume des dépenses et non plus sur le différentiel et augmentation du plafond à 100 millions d'euros).

Présenté comme le pilier du soutien public à l'innovation et un élément essentiel de l'attractivité du pays, le CIR bénéficie d'une sanctuarisation étonnante et largement transpartisane sur le plan politique puisqu'il est reconduit année après année par les majorités successives.

Malgré cette unanimité apparente, ce crédit d'impôt soulève de multiples interrogations quant à son impact effectif sur la R&D, plus de dix ans après l'entrée en vigueur des nouvelles règles. De fait, la part des dépenses globales de R&D stagne autour de 2,2 % du PIB en France, loin derrière ses principaux voisins, et la part privée visée par le CIR n'a progressé qu'à la marge depuis la réforme du dispositif (1,42 % en 2017 contre 1,29 % en 2008).

De fait, l'opacité autour du CIR semble persistante comme l'illustre la non-publication d'un rapport critique d'une commission d'enquête parlementaire en 2015. De son côté, la Cour des comptes questionnait dès 2013 l'explosion de son coût (triplement des créances fiscales associées entre 2007 et 2011, de 1,8 à 5,7 milliards d'euros, défaut d'anticipation et sous-estimation chronique dans les lois de finances) et la récurrence des abus (multiplication des fraudes et des structures fictives pour capter le remboursement anticipé du crédit d'impôt).

Le dernier rapport de l'IPP commandité par France Stratégie (mars 2019) est lui aussi mesuré sur les effets d'entraînement du CIR sur la dépense privée, en particulier en matière de dépôt de brevets avec un effet jugé « *faible rapporté à l'effort en termes de finances publiques* » et invite à « *réfléchir à des travaux permettant de mieux évaluer la structuration optimale d'un crédit d'impôt en volume – choix des taux et plafonds – afin d'en améliorer le ciblage et l'efficacité globale* ».

Dans le contexte d'une nouvelle loi de programmation pluriannuelle de la recherche, le projet d'étude proposera une lecture critique du CIR au regard de ses effets concrets sur l'innovation française en pointant ses dérives, dont l'instrumentalisation dans les

stratégies d'optimisation fiscale des entreprises, et les nombreux effets d'aubaine du dispositif. Par ailleurs, le soutien financier massif à la recherche privée à travers le CIR ne paraît pas stimuler l'emploi associé (évolution des recrutements de chercheurs, en particuliers de jeunes doctorants), ce qui interroge sur l'emploi réel des fonds découlant du crédit d'impôt. De même, l'absence de conditionnalité sur le développement des produits en France permet le transfert des unités de recherche à l'étranger pour exploiter les fruits de la recherche financée sur fonds publics, une dimension qu'il s'agira d'explorer.

Mots-clés : fiscalité, recherche, innovation

Projet 3 : FO et la prise en compte du handicap : perspectives syndicales

La Confédération Force Ouvrière a organisé fin 2019 sa 20^e journée nationale Travail et Handicap. Cet événement illustre l'investissement de longue date engagé par FO sur le sujet du handicap et sa volonté permanente d'en faire une thématique à part entière de son répertoire syndical.

À cette occasion, FO a réalisé un nouveau guide pratique « Travail et Handicap » qui constitue sa plateforme revendicative en la matière et un outil précieux à destination de ses militants, de ses référents et de ses représentants habilités à négocier des accords collectifs dans le cadre des branches professionnelles et des entreprises. Cette implication s'est aussi traduite récemment par l'adoption d'un manifeste syndical avec trois autres organisations européennes (UGT, CGIL et FGTB), une initiative qui invite par ailleurs la Confédération européenne des syndicats (CES) à se saisir véritablement du sujet, ce qui n'est pas le cas jusqu'à présent.

Ce projet d'étude sera l'occasion de revisiter l'histoire de cet investissement de FO tout en dressant un bilan, forcément sélectif, des politiques publiques mises en œuvre en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap, dans le sens de la lutte contre la discrimination, tant sur le lieu de travail que plus généralement dans la société. La problématique du handicap n'est en effet pas réductible à l'insertion dans l'emploi mais touche également de nombreux sujets comme l'accessibilité au sens large, le logement, les transports, les prestations sociales...

Ce travail pourrait aussi se pencher sur les effets de l'évolution des modalités de négociation collective, modifiées par la loi El Khomri, à travers l'examen des accords issus du dialogue social sous toutes ses formes. L'action syndicale est à considérer sous ses multiples dimensions, la négociation bien entendu, mais aussi au sein du Conseil Social et Économique (CSE), de la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) et de toute instance où il est possible d'influer sur les décisions relatives à l'emploi, au travail, à la formation et à l'orientation.

Cette recherche permettra de nourrir la stratégie confédérale sur le handicap, en portant un regard rétrospectif sur son action, afin d'améliorer l'efficacité de l'action syndicale et de sa capacité à accompagner et défendre les droits des personnes concernées.

Mots-clés : handicap, emploi, insertion

Projet 4 : L'engagement syndical des cadres : pratiques et représentations de l'action collective

(études 2017-5-A et 2018-2, avenant 1)

Les cadres et ingénieurs n'adhèrent plus aussi facilement aux discours managériaux relatifs à l'accomplissement et la réalisation de soi dans l'entreprise, la même qui attend de leur part, dévouement et solidarité. Le sentiment d'invulnérabilité qui a longtemps prévalu, renforcé en cela par un contrat implicite qui leur assurait un emploi et une carrière professionnelle sans écueils, en contrepartie d'une fidélité et d'une disponibilité totales, est aujourd'hui révolu (1) [Alain Pichon (2010) Des cadres cheminots dans la libéralisation du chemin de fer. Ed.FO-Cadres. Agence Objectifs IRES].

Les logiques de l'actionnaire et du client se sont en effet rapidement imposées pour exiger une nouvelle vision de l'entreprise et de la relation à l'emploi. Même les cadres dits « à haut potentiel » qui sont moins concernés par le « malaise des cadres » (2) [P.Bouffartigue (2001), La grande rupture, Paris, La Découverte,] sont condamnés à « l'obligation de réussite »(3) [C.Falcoz , Cadres à haut potentiel, ou l'obligation de réussite » P.Bouffartigue (2001),op.cit.

Dans ce contexte, pointe à l'horizon des préoccupations des cadres et ingénieurs, le début notable d'une prise de conscience de leur condition salariale. Ils n'hésitent plus à affirmer leur proximité avec l'ensemble des salariés. L'engagement syndical des cadres viendrait dès lors rompre avec la représentation classique d'une « classe » encline à se ranger auprès de la direction venant souligner un mouvement de « rupture » notamment de cadres incarnant la « représentation dominée » (4) [L.Boltanski (1982), Les cadres. La formation d'un groupe social, Paris, Ed. de Minuit]

Par ailleurs, au-delà des débats portant sur la montée de la conscience salariale des cadres, ou de la « prolétarianisation de leurs conditions de travail » alimentant un mouvement de banalisation de leur statut, le développement de leur syndicalisation est en réalité un enjeu essentiel qui touche de près la viabilité de l'action syndicale inter-catégorielle.

D'une part la part des cadres dans la population active connaît une progression continue depuis 1954 de l'ordre de 4% par an en 1954 et 1975 et d'environ de 2% de 1975 à nos jours (5)(6) [B. Seys, L'évolution sociale de la population active, INSEE Premières n°434, mars 1996], [Apec 2019].

D'autre part les nouvelles règles du calcul de la représentativité syndicale font du collègue cadre lors des élections professionnelles un enjeu de conquête syndicale. Un constat plus encore affirmé dans les secteurs et les entreprises qui connaissent une profonde transformation sociologique de leurs effectifs salariés avec un net recul du collègue des employés et des ouvriers.

Dans ce contexte qu'elles sont alors les conditions requises pour permettre l'adhésion des cadres au mouvement syndical et plus largement à l'action collective ? Que signifie l'engagement syndical pour des cadres ? Quelles formes peut-il revêtir ? Quels sont les profils des cadres syndiqués ? En quoi les valeurs et l'image des organisations syndicales confédérées peuvent agir en faveur de leur adhésion ou de leurs critiques ?

Répondre à ces questions suppose de passer outre la seule perception quantitative de l'action collective des cadres pour appréhender concrètement leur représentation des organisations syndicales et de leurs actions. Les cadres peuvent s'impliquer dans de nombreux groupements professionnels aux statuts divers qui sont en lien avec leur

activité professionnelle, leur expérience de travail ou leur formation : amicales d'entreprises, associations d'ancien élèves, associations professionnelles.

Si les données de la DARES (7) [T. Amossé, Mythes et réalités de la syndicalisation en France, DARES, Premières Synthèses, octobre 2014 – n°44-2] sur l'état de la syndicalisation des cadres et des professions intermédiaires sont surestimés en raison de l'ambiguïté de la nature même de l'engagement collectif, associative, professionnelles ou syndicale et du fait qu'elles ne distinguent pas l'adhésion à un « groupement syndical » et l'adhésion à un « groupement professionnel » il demeure qu'un nombre de cadres diplômés ou sortis du rang sont adhérents et même militants d'organisations syndicales confédérées et inter-catégorielles.

Objet, problématique de la recherche

L'engagement syndical articulée au marché du travail et interprété à l'aune des représentations, des attentes et des pratiques des cadres constitue l'objet retenu dans cette étude. L'une des hypothèses est de considéré que l'engagement syndical est largement déterminé par les trajectoires individuelles et les situations professionnelles.

Cette approche que l'on peut qualifier d'interactionniste au sens wébérien du terme ne signifie aucunement de réduire l'analyse aux contours d'une conception « idiographique » des sciences sociales. Il convient de rappeler que les « actions individuelles » dans leur genèse comme dans leur signification prennent leur source dans les structures sociales.

Une première partie de l'étude pourrait aborder les ressorts de l'engagement dans l'action collective de cadres impliqués syndicalement. Comment et pourquoi ces cadres sont-ils devenus à titre individuel des cadres syndiqués. Que revêt cette implication pour eux ? Résolvent-ils un problème ontologique, le rôle et leur place dans le champ social et professionnel ? Leur engagement syndical complète-t-il une autre voie d'engagement « collectif », « associationnistes », « citoyen » ? Quelles sont les déterminants de l'adhésion syndicale ?

Une seconde partie pourrait analyser les représentations sociales des cadres non syndiqués visant les organisations syndicales confédérées. Quels sont leurs jugements ? Quels sont leurs attentes à l'égard d'organisations qu'ils peuvent juger comme bureaucratiques ou éloignées de leurs préoccupations. Quelles seraient les conditions pour permettre un engagement syndical et une participation à l'action collective ?

La modélisation des ressorts de l'engagement passe par une approche empirique et suppose de cerner les contours de l'implication individuelle. Cela suppose de recueillir des récits de vie les plus complets possibles. L'analyse approfondie de documents sont également requises : revues syndicales, bulletins d'informations, études syndicales. Des données quantitatives issues de sondages ou d'enquêtes en ligne pourront venir compléter l'étude. Les secteurs professionnels pourraient être limités à l'industrie, au commerce et aux services.

L'ambition de cette étude peut aider les organisations syndicales à s'adresser aux cadres diplômés du supérieur qui forment comme nous l'avons précisé plus haut une partie de plus en plus importante du monde salarié et dont la syndicalisation revêt un enjeu stratégique dans la construction du rapport de force.

Cette étude sera coordonnée par FO-Cadres

Mots-clés : syndicalisme, cadres, engagement, action collective, industrie



Projet 1 : Ubérisation, intérim, auto-entrepreneuriat... : sommes-nous toutes et tous appelé.e.s à devenir travailleuses/travailleurs indépendant.e.s ?

Le 10 juin dernier dans Libération Dominique Méda, professeure de sociologie à l'université Paris-Dauphine, Pascal Lokiec, professeur de droit à Paris-I Panthéon-Sorbonne et Eric Heyer, enseignant à Sciences-Po Paris, signaient une tribune intitulée « Est-ce la fin du salariat ? » et qui commençait par ces mots « Tout sauf le salariat ! »

Il s'agissait des relations des plateformes avec ceux qu'elles « embauchent » sans en faire des salarié.e.s. Mais dans un marché du travail est en pleine évolution, bousculé par de fortes déréglementations, la tentation de considérer la relation de travail comme relevant d'une seule gestion individuelle est forte.

La notion d'« autoentrepreneur » a ouvert la voie à l'idée même que c'est à l'individu de développer son propre emploi et non plus à l'entreprise de le lui proposer. Les contrats courts, les externalisations, les recours à l'intérim ou à des contractuel.le.s dans la Fonction publique, si elles sont des pratiques différentes, concourent toutes à fluidifier le marché du travail, c'est-à-dire à le fragiliser pour les « travailleurs ».

Cette évolution vise-t-elle à valoriser le travail indépendant, au détriment du salariat ? Une nouvelle forme de contractualisation est-elle en développement ? Ou d'anciennes formes de « louage » et de « travail journalier » sont-elles de retour sous les habits de la modernité ?

Dans ce contexte, qu'en est-il des droits collectifs, de leur défense et de leur négociation ? Quels sont alors la place et le rôle de l'action syndicale ?

La recherche mettra en évidence les nombreux travaux déjà réalisés sur ce sujet et montrera comment différentes analyses peuvent être posées et argumentées.

L'angle de la problématique sera à préciser avec l'équipe retenue, au regard des recherches existantes. En particulier, les enjeux syndicaux de l'actuelle évolution du monde du travail seront à investiguer.

La recherche sera proposée par appel d'offres à une structure de recherche

Durée : 18 mois de sept 2020 à février 2022

Mots-clés : salariat, travail indépendant

Projet 2 : Archives, mémoires, témoignages, transmissions : quelles pratiques de l'histoire dans l'engagement syndical ?

Longtemps, le parcours syndical s'est construit comme une prise progressive de responsabilités et donc une acculturation à l'histoire syndicale au fur et à mesure d'une progression au sein de l'appareil. La situation actuelle tend à faire parvenir à des responsabilités importantes à des militant.e.s plus jeunes, qui n'ont pas un long « vécu » au sein de l'organisation, ni dans des structures équivalentes (syndicats étudiants, partis politiques, associations...). Ce renouvellement et rajeunissement des cadres syndicaux s'accompagnent d'un départ massif des responsables plus anciens, souvent gardiens de l'histoire et de la mémoire.

Or, dans une société en grande et rapide mutation, la place de la transmission de l'Histoire et de la mémoire se pose. Elle est au cœur des questions concernant l'enseignement de l'Histoire. Les médias jouent également un rôle important dans ce domaine comme en témoignent les émissions et publications à caractère patrimonial et historique. Cette prise en compte du passé prend une dimension toute particulière dans le cadre des structures syndicales.

Quelle place faire à l'Histoire dans l'accompagnement du militantisme syndical ? Comment se transmet la mémoire et laquelle ?

De manière corrélée, se pose également avec le développement du numérique le souci de la conservation des archives. En effet, d'un côté les militants anciens conservent souvent des archives personnelles qui échappent aux recensements et aux dépôts. De l'autre, l'usage du numérique (messages, réseaux sociaux, publications en ligne, prise de notes informatiques...) ne fait pas automatiquement l'objet de conservation et d'archivage. C'est donc la fabrication de la mémoire actuelle et de l'Histoire d'aujourd'hui qui est en jeu.

L'étude, à partir du travail mené à l'UNSA, l'UNSA Éducation et ses syndicats, cherchera donc à mettre en évidence cette double dimension de l'actualité de la mémoire, de l'Histoire dans les formations, les accompagnements, les transmissions mise en œuvre auprès des militant.e.s syndicaux.

La recherche sera conduite par le Centre Henri Aigueperse-UNSA Éducation sous la responsabilité de Benoit Kermoal, doctorant en histoire, délégué du Centre Henri Aigueperse pour l'histoire sociale, conseiller technique de l'UNSA Éducation auprès de l'IRES. Il pourra associer un.e doctotant.e travaillant sur le sujet.

Durée : 18 mois de sept 2020 à février 2022

Mots-clés : syndicat, militant, histoire

Projet 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) ?

De très nombreux travaux, dont les rapports successifs de Jean-Paul Delahaye et du CESE, ont mis en évidence la relation étroite entretenue entre la pauvreté des enfants, des jeunes et de leurs familles et les difficultés scolaires.

Les études internationales ont mis en évidence que, loin de résorber les inégalités sociales, économiques, culturelles, l'École française les maintenait voire les amplifiait.

Les analyses, du point de vue institutionnel, sont donc assez bien documentées.

En revanche, que sait-on de cette dimension au travers de l'exercice des missions des personnels d'Éducation, dans l'École (enseignants, personnels sociaux et de santé, gestionnaires, personnels de direction...) et hors l'École (animateurs socioculturels, éducateurs sportifs...)?

Comment les professionnels de l'Éducation (ré)agissent-ils face à la pauvreté ? Quelle incidence a-t-elle sur la manière dont ils conçoivent et vivent leur rôle, leurs actions ? Leurs postures professionnelles sont-elles modifiées ? Adaptées ? Efficaces ?

Au travers de la littérature sur le sujet et d'entretiens des acteurs éducatifs, mais aussi dans une démarche de recherche-action, le travail d'étude cherchera à interroger cette articulation entre, tant la grande pauvreté et les démarches des éducateurs dans le cadre de l'institution scolaire que dans celui des loisirs dits éducatifs. Il tentera de proposer des pistes pour réfléchir aux situations professionnelles d'Éducation dans ce cadre.

La recherche sera conduite par le Centre Henri Aigueperse-UNSA Éducation. Elle pourra prendre la forme d'une recherche-action sur un ou plusieurs territoires en impliquant une majorité d'acteurs éducatifs. Un partenariat avec ATD Quart Monde permettrait aussi d'impliquer les familles et celles et ceux qui les accompagnent.

Durée : 18 mois de sept 2020 à février 2022

Mots-clés : pauvreté, éducation

accompagnement, 7, 13, 26
accords, 5, 6, 8, 11, 14, 17
budget, 18
cadre, 5, 7, 8, 15, 19, 21, 26, 27
comptabilité, 12
conditions de travail, 16
cotisations sociales, 9
CSE, 8
droit syndical, 8
éducation, 27
emploi, 7, 9, 11, 13, 16, 19, 20, 21, 25
entreprise, 6, 8, 12, 25
exonération, 9
filière, 7
fiscalité, 5, 18, 21
formation, 5, 6, 7, 8, 17
handicap, 21
histoire, 26
industrie, 7

innovation, 20, 21
insertion, 21
médico-social, 15
militant, 26
mobilité, 5, 13
mondialisation, 11, 14
pauvreté, 27
privatisation, 16
qualification, 9
recherche, 5, 11, 15, 19, 20, 21, 25, 26, 27
relations professionnelles, 8
revenu, 12
RSE, 14
salariat, 25
syndicat, 15, 17, 26
travail, 5, 12, 13, 15, 16, 17, 19, 20, 21, 25,
26, 27
Travail indépendant, 25
ubérisation, 20