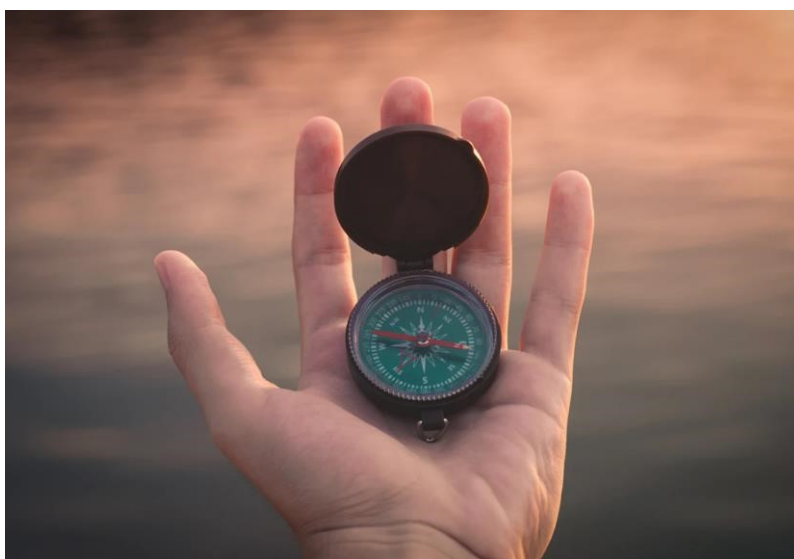




## Agence d'Objectifs Projets de recherches 2020



©aronvisuals

■ Document provisoire en vue de l'Assemblée générale du 25 juin 2020

## Sommaire

CFDT .....	5
Projet 1 : État des lieux de la politique industrielle française de filières : quelle place aux enjeux d'anticipation et d'accompagnement des transitions professionnelles ? .....	6
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 ? .....	7
Projet 3 : Politiques d'exonération sur les bas salaires : quelles incidences sur la structure de l'appareil productif et les qualifications ? .....	8
Projet 4: « Une enquête syndicale : « Parlons travail » dans les fonctions publiques » ...	8
CFE – CGC .....	10
Projet 1 : Les accords de libre-échange : quels sont les enjeux pour l'UE ? .....	10
Projet 2 : Analyse comparative de l'impact de l'adoption des normes IRFS sur les décisions de gestion des sociétés cotées et non cotées .....	10
CFTC .....	12
Projet 1 : Pour une mobilité choisie par les salariés .....	12
Projet 2 : Les accords mondiaux : la solution pour une meilleure justice sociale ? .....	13
CGT .....	13
Projet 1 : Transformations, liées aux nouvelles technologies, du travail dans les secteurs sociaux et médico-sociaux .....	14
Projet 2 : Une évaluation des privatisations depuis 1986 .....	15
Projet 3 : Réformes de la formation syndicale : analyses et conséquences pour les organisations syndicales ? .....	16
Projet 4 : Finances publiques et fiscalité locale. Quelle place des collectivités locales ? Analyse des transformations et éléments de débat .....	17
FO .....	18
Projet 1 : Ubérisation du travail, espace public et parties prenantes : vers une nouvelle configuration des relations d'emploi et de travail ? .....	18
Projet 2 : Recherche et développement : le Crédit Impôt Recherche en question .....	19
Projet 3 : FO et la prise en compte du handicap : perspectives syndicales .....	20
Projet 4 : L'engagement syndical des cadres : pratiques et représentations de l'action collective .....	21
UNSA-Éducation .....	23
Projet 1 : Ubérisation, intérim, auto-entrepreneuriat... : sommes-nous toutes et tous appelé.e.s à devenir travailleuses/travailleurs indépendant.e.s ? .....	23
Projet 2 : Archives, mémoires, témoignages, transmissions : quelles pratiques de l'histoire dans l'engagement syndical ? .....	24
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) ? .....	26

## Introduction

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.

Ce document rassemble les résumés des projets d'Agence d'objectifs et des projets d'avenants qui seront présentés à l'assemblée générale du 25 juin 2020.

Les projets d'études proposés par les organisations syndicales sont regroupés cidessous 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 ? (UNSAÉDUCATION)
- 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

- « Parlons travail » dans la fonction publique (CFTC)
- Transformation du travail et des services dans les secteurs social et médicosocial (CGT)
- Pour une mobilité choisie par les salariés (CFTC)
- Ubérisation du travail, espace public et parties prenantes (FO)
- Ubérisation, intérim, auto-entreprenariat (UNSA-ÉDUCATION)

### Revenus

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



## 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)
- Une évaluation de privatisations depuis 1986 (CGT)
- R&D : 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 IRFS (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 du CNI en 2010. 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 ? Par exemple, 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 comme une condition nécessaire à la dynamique de la filière et 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, notamment en lien avec les enjeux écologiques et numériques ? De quelle façon les enjeux de formation et de compétences 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 (employeurs 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 ?

L'enquête s'inscrit dans une démarche de type qualitatif fondée sur la réalisation d'entretiens semi-directifs auprès de plusieurs catégories d'acteurs situées au niveau de l'entreprise et de la filière, ainsi que des acteurs externes (institutionnels, élus locaux, experts) intervenant à un moment donné dans le processus de restructuration collective, de négociation sur l'emploi et d'appui au reclassement des salariés dont l'emploi est menacé.

Mots-clés : filière, industrie, transition professionnelle

<sup>[2]</sup> <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, éventuellement en suscitant de nouvelles majorités syndicales aux élections professionnelles, mais surtout en réorganisant les niveaux de représentation, 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 peut être posée que les difficultés à établir des liens de proximité avec les salariés déjà présentes se sont renforcées. 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, usages) et des ressources dont disposent les équipes syndicales et les élus du nouveau comité social et économique : moyens matériels et financiers (dont droit syndical, locaux, frais de déplacement), moyens de communication, crédits d'heures légaux et conventionnels, usages, 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...).

Il s'agit d'une enquête sociologique de type quantitatif (analyse d'accords) et qualitatif, avec la réalisation d'entretiens semi-directifs auprès de plusieurs types d'acteurs : les acteurs de l'entreprise (représentants de direction et représentants élus des CSE, délégués syndicaux) ; les acteurs externes à l'entreprise (Directions et inspections du travail, structures patronales et syndicales) et les autres partenaires externes apportant des services d'accompagnement aux IRP (expertise CHSCT, expert-comptable, ...)

**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 en 2017.

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.

Il s'agit d'une étude économique construite à partir de données empiriques sur longue période

Mots-clés : exonération, cotisations sociales, qualification

Projet 4: « Une enquête syndicale : « Parlons travail » dans les fonctions publiques »

■ Avenant à l'AO 2016-2 initialement intitulé « L'équipe syndicale, un vecteur d'éducation populaire ? »

Dans la filiation des analyses réalisées dix ans plus tôt sur les conditions de travail des agents dans les trois fonctions publiques, par Nadège Vézinat et Constance Perrin-Joly (Centre Maurice Halbwachs, EHESS), à partir des résultats des enquêtes syndicales de la CFDT dans le cadre des dispositifs Travail En Questions et des enquêtes FLASH (période 2007-2010) qui avait fait apparaître un insaisissable « mal-être », cette étude s'intéresse à des enseignements récents apportés sur le rapport au travail et la satisfaction au travail des agents des fonctions publiques en 2016, dans le cadre d'une enquête syndicale empirique sur un échantillon de grande taille initiée par la CFDT<sup>1</sup>. Une importante littérature sociologique est venue éclairer les difficultés accrues rencontrées dans le travail lorsque les agents sont en contact avec un public.

L'étude de type quantitatif qui est proposée est fondée sur une exploitation statistiques approfondie, une analyse descriptive et exploratoire des données de l'enquête « Parlons travail » réalisée en 2016 par la CFDT auprès de 200 000 personnes, pour la souspopulation de 20 448 agents des fonctions publiques, complétée d'une analyse comparative des données des enquêtes de la DARES sur le même thème (enquête Réponse).

L'étude procède à une analyse des appréciations et des vécus du travail des agents des fonctions publiques qui ont été enquêtés, en s'appuyant sur une exploitation des réponses à l'enquête, de la sous-population des agents des fonctions publiques. Le choix de la méthode d'exploration des données vise à dresser des idéaux-types des différents rapports au travail.

L'étude de statistiques descriptive d'une part et exploratoire (analyse des correspondances multiples) vise à apporter des éclairages sur le regard que les agents

---

<sup>1</sup> Nadège Vézinat, Constance Perrin-Joly, « Satisfaction et mal-être au travail chez les agents de la fonction publique », *Analyse des enquêtes TEQ et FLASH (2007-2010) réalisées par la CFDT auprès d'agents des trois versants de la fonction publique*, Centre Maurice Halbwachs, EHESS



portent sur leur environnement de travail et sur l'intensité du travail et notamment lorsqu'ils sont en rapport avec un public. L'étude s'intéressera aux appréciations portées

---

par les agents des fonctions publiques sur le travail (utilité, satisfaction au regard des conditions de travail vécues...)

L'étude de statistiques descriptive et exploratoire (analyse des correspondances multiples) est complétée d'une revue de littérature sur les conditions de travail dans les fonctions publiques dans une première partie. L'analyse descriptive et exploratoire multifactorielle des données de Parlons Travail s'accompagne d'un travail de comparaison de données qui croise les résultats de l'enquête Réponse de la Dares sur les conditions de travail avec ceux de l'enquête syndicale empirique de « Parlons travail » pour en évaluer les apports comme les limites.

L'analyse des correspondances multiples à des fins de classification permet de réaliser une typologisation des idéaux-types des rapports différenciés au travail et d'apporter par une étude privilégiant l'analyse des corrélations des résultats plus fins, en dépit des biais liés à la constitution empirique de l'échantillon d'enquête. Les biais d'échantillonnage et de la démarche empirique de recueil des données sont éclairés et les données dont l'objet d'un redressement.



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

Les accords de libre-échange bilatéraux (ou entre groupes de pays) tendent à se multiplier depuis le début des années 2000. Pour l'UE, les enjeux de la multiplication de tels accords sont cruciaux dans la mesure où les gains espérés pourront permettre d'accroître l'activité économique et approfondir l'intégration économique et sociale, mais la question des mécanismes de compensation suite aux accords de libre-échange devra absolument être traitée au risque de voir le sentiment d'opposition à ces politiques commerciales se renforcer et déboucher sur des troubles politiques et sociaux. Nous sommes sortis du discours indiquant que les accords de libre-échange bénéficient à tout le monde, mais est-il encore temps de proposer des mécanismes de compensation à destination des « perdants » de la mondialisation des échanges ?

Dans une première partie, le travail consistera à faire une revue de la littérature empirique en sciences économiques sur les effets des accords de libre-échange. Cette revue de la littérature va se baser sur l'analyse d'articles scientifiques publiés dans des revues académiques. Tous types d'approches empiriques seront recensées tout en indiquant et en analysant leurs avantages et leurs limites. L'objectif de cette revue de littérature empirique sera de confirmer l'effet global positif des accords de libre-échange.

Dans une seconde partie, le travail analysera les différentes externalités négatives produites par les accords de libre-échange. L'objectif sera de déterminer la nature et la possibilité de mécanismes de compensation au sens large (économiques, écologiques et stratégiques) afin de proposer des pistes de réflexion permettant de limiter ces externalités négatives générées par ce type d'accords commerciaux.

Mots-clés : commerce international, environnement

### Projet 2 : Analyse comparative de l'impact de l'adoption des normes IFRS sur les décisions de gestion des sociétés cotées et non cotées

Si l'impact des normes IFRS sur les sociétés cotées a été largement traité dans la littérature empirique, leur effet sur le comportement des groupes non cotés reste jusqu'à présent inconnu. L'essentiel des travaux empiriques existants se sont concentrés sur l'effet de l'introduction des normes IFRS sur les sociétés cotées (Houqe, 2018). Ils concluent ainsi à un effet négatif sur la probabilité de sous-investir en capital (Gao and Sidhu, 2018), à un accroissement de la gestion du résultat (Sellami et Fakhfakh, 2014 ; Capkun et al., 2016, etc.) ou encore, à un effet sur la gestion des incorporels (BessieuxOllier et Walliser, 2007), etc. Ces résultats mettent ainsi en évidence une forte adaptation des groupes cotés, pour qui les actionnaires et les investisseurs potentiels représentent les principales parties prenantes, suite aux changements exigés par les normes internationales. Toutefois, à notre connaissance, aucune étude comparative n'a été réalisée sur le lien entre l'adoption des normes IFRS et les décisions de gestion des sociétés cotées et non cotées en matière d'emploi et de création de richesse.

Afin de combler ce manque, la présente proposition de recherche vise à identifier les déterminants de la création de richesse, de la rémunération du facteur travail ainsi que de l'investissement productif pour les sociétés cotées et non cotées, sur une période relativement récente 2010-2018. L'idée est de voir si le comportement des sociétés qui reportent leurs comptes en normes IFRS par « obligation » est similaire à celui des groupes qui le font « librement ».

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). A 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 disent concernées). 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 pris en compte et encore trop peu accompagnées. Comment les seraient-elles d'ailleurs ? Les données sur le sujet manquent, les Commissions d'information et d'aide au logement dans les entreprises peu connues et les RH peu formées. De même, les dispositifs existants, tels que ceux proposés 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 pour les personnes seules ou lorsqu'une 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 et qu'elle doit être appréhendée de façon globale, c'est-à-dire en prenant en compte différents aspects, professionnels, mais aussi personnels.

La mobilité géographique est l'un des trois grands enjeux identifiés par la CFTC en matière de logement. Lors de son dernier Congrès, organisé en novembre 2019, elle s'est d'ailleurs fixée comme objectif de faciliter les mobilités en promouvant des solutions et dispositifs pour mieux accompagner (en entreprise ou par l'intermédiaire d'Action Logement) les salariés quand ils doivent ou veulent déménager.

La Confédération manque cependant de données sur le sujet, en particulier quant à l'efficacité des dispositifs actuels et quant aux attentes des salariés. Une étude permettrait de dresser un état des lieux de l'existant (aides d'Action Logement, bilan des Commissions d'information et d'aide au logement, ...), d'identifier les insuffisances et difficultés, pour in fine, émettre des recommandations.

Mots-clés : mobilité, accompagnement

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

Les accords transnationaux sont une conséquence de l'entreprise internationalisée. La confrontation des différents droits locaux et statuts sociaux ne doit pas être un frein à l'émergence d'un socle commun de droits pour des salariés d'un même groupe quel qu'il soit. De simples chartes éthiques, s'inspirant des grands principes et droits fondamentaux, en particulier ceux de l'OIT, ces accords sont aujourd'hui un élément à part entière des politiques RSE des grands groupes. Ce changement reflète l'évolution de notre société, du besoin de justice sociale, de traçabilité des produits, de transversalité des droits. Remettant en cause les frontières de l'entreprise et en pleine expansion, ces accords sont un outil de négociation qui ne doit plus être négligé tant il appelle la pratique du dialogue social français à s'exporter.

Aujourd'hui, il n'existe pas de cadre légal de la négociation d'accords transnationaux d'entreprise. Chaque multinationale qui s'est lancée dans ce type d'accords a défini ses propres process et objectifs. Aucun modèle ou critères ne lui a été imposé. Les entreprises ont engagé cette démarche de manière volontaire car elles voyaient un intérêt certain pour la promotion de leur image, le renforcement du sentiment d'appartenance des salariés au groupe, mais aussi un moyen de leur apporter une sécurité juridique en cas d'éventuelles mises en cause de leur responsabilité dans leur chaîne de production.

Pour les salariés d'un groupe multinational, ces accords répondent à des attentes croissantes et diversifiées envers leur employeur. Il ne s'agit plus seulement de faire de l'argent et à n'importe quel prix. Leur travail doit avoir du sens. Leur entreprise doit prendre en considération des aspects sociaux et environnementaux, dans un souci d'équité au niveau mondial.

Le déploiement de ces accords appelle beaucoup de questions de fond :

- 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 syndicaux ?

Il s'agit d'un sujet sur lequel la CFTC sera amenée à travailler ces prochaines années. C'est aussi un moyen de promouvoir le bienfait du syndicalisme, du dialogue social et de la négociation à une échelle transnationale. Cette étude permettra aussi de s'intéresser à plusieurs angles, RSE, droits fondamentaux, traçabilité, justice sociale, qui sont des thématiques portées par la Confédération. Nous souhaitons également avoir des éléments d'analyse et d'étude sur les points suivants :

- Ces accords garantissent-ils des droits équitables pour l'ensemble des travailleurs ?
- Ont-ils permis d'améliorer les droits et protections des travailleurs ?
- Ont-ils eu des impacts positifs et/ou négatifs sur la performance globale d'un groupe ?
- Comment les syndicats français sont-ils impliqués dans cette démarche ?

Mots-clés : accords, mondialisation, RSE



Projet 1 : Transformations, liées aux nouvelles technologies, du travail dans les secteurs sociaux et médico-sociaux

Objet de la recherche :

De nombreux travaux, notamment en ergonomie et en psychodynamique du travail, alertent sur une transformation en profondeur du travail accompagnée d'une perte de sens, phénomène particulièrement exacerbé dans les métiers du care, du soin, de la relation sociale, notamment à des publics dits « fragiles ». Certains auteurs imputent ce processus à une intensification du travail, via par exemple la recherche des temps « morts » ou le renforcement du contrôle centré sur le résultat, et ce dans le cadre notamment du développement de « la nouvelle gestion publique ».

Les outils technologiques, en fort développement, sont ici accusés de modifier en profondeur les métiers sociaux et médicaux sociaux, et de contribuer à une redéfinition du travail et des missions des salariés, redéfinition à laquelle ces derniers ne sont pas associés et qui est souvent vécue comme une violence, voire comme une incitation à « mal faire son travail ». De plus, ils semblent favoriser une séparation entre les actes techniques et la prise en charge globale de l'utilisateur, générant ainsi une perte de pouvoir sur son travail, un appauvrissement du travail.

Hypothèses, méthodes, moyens :

L'objet du présent projet est donc d'analyser les répercussions des évolutions technologiques dans les secteurs sociaux et médico-sociaux sur le travail, son sens, son contenu, la nature de la relation sociale... Il s'agit de progresser dans la compréhension des facteurs de perte de sens du travail liés aux outils numériques, aux modalités de leur choix, de leur introduction ainsi qu'à leur usage, et sur cette base d'envisager des évolutions favorables à une amélioration de la qualité du travail.

L'hypothèse transversale du projet est celle d'une perte de sens qui serait liée à la contradiction entre un « modèle de l'efficacité » rapportant les résultats aux coûts engagés, modèle porté par les financeurs et les tutelles, et un « modèle de l'efficacé » rapportant les résultats aux objectifs initiaux de l'activité, souvent les besoins auxquels l'activité doit répondre.

Concrètement, sont prévus :

- La réalisation d'entretiens semi-directifs avec une variété de personnes : salariés, syndiqués, employeurs, usagers/bénéficiaires (et éventuellement leur famille) ;
- Des visites de structures et d'établissements (EHPAD...), avec une double visée de recherche (immersion, observations, etc.) et d'action (elles devraient permettre aux syndicats de s'emparer de la thématique).

Est aussi envisagée, pour les différents secteurs investigués, une analyse de leur cadre législatif et historique.

Le projet sera animé, pour sa partie syndicale, par le collectif « Travail et technologies » de l'Union départementale CGT de l'Isère, et pour sa partie proprement académique par des chercheurs du Centre de recherche en économie de Grenoble (CREG) de l'Université

Grenoble Alpes. Le cadrage théorique et analytique retenu est celui de la socioéconomie des services et du travail.

Sont prévues la production d'un rapport de recherche et celle de supports, plus opérationnels et rédigés collectivement, visant une appropriation syndicale de ces enjeux technologiques.

Mots-clés : médico-social, travail

## Projet 2 : Une évaluation des privatisations depuis 1986

Ces dernières décennies, la place du secteur public dans l'économie française s'est fortement réduite. Ainsi, en 2008, il ne représentait plus, selon les données de l'Insee<sup>2</sup>, que 5,5 % de la valeur ajoutée brute marchande et 5,2 % des effectifs salariés (hors secteurs agricoles et financiers) contre respectivement 24,9 et 19,3 % en 1985. Mais depuis 2009, une relative stabilité est constatée.

Ce déclin est tout d'abord la conséquence de l'adoption en 1986 de l'Acte unique européen lequel vise la réalisation d'un marché intérieur, soit d'un « espace sans frontières intérieures dans lequel la libre circulation des marchandises, des personnes, des services et des capitaux est assurée ». Ce texte a notamment soumis les entreprises publiques aux règles de la « libre concurrence », limité les possibilités pour les Etats de prendre des mesures susceptibles de les favoriser et remis ainsi en cause l'existence de monopoles publics. Ainsi, dans plusieurs situations, la Commission européenne n'a autorisé l'Etat français à soutenir une société sous son contrôle qu'en échange de la promesse de sa privatisation.

Le recul du secteur public s'inscrit aussi dans une logique budgétaire de court terme de réduction des déficits et de l'endettement publics qu'il est possible d'imputer, en partie, à la « nécessité » de respecter les « critères de convergence » introduits par le traité de Maastricht (1992).

Mais le poids de l'Europe souligné ici ne saurait dédouaner les gouvernements nationaux de leurs responsabilités et laisser à penser qu'ils auraient perdu toute « marge de manœuvre ». Depuis 1986, la France a d'ailleurs connu plusieurs « moments » : après son retour au pouvoir en 1986 (1<sup>ère</sup> « cohabitation »), la droite engage un mouvement de privatisations ou plutôt de dénationalisations (Saint-Gobain, CCF, Paribas, Suez...), que François Mitterrand, réélu Président en 1988, interrompt (période de « ni-ni » ni nationalisation, ni privatisation), mais que la 2<sup>ème</sup> cohabitation « réactive » (Rhône-Poulenc, Usinor, Pechiney) ; le retour de la gauche aux affaires en 1997 ne change rien, au contraire...<sup>3</sup>

Suite à ces constats, le présent projet vise à dresser un bilan analytique des privatisations intervenues depuis 1986. En effet, les travaux disponibles sur le sujet apparaissent peu nombreux, parcellaires, principalement quantitatifs, voire anciens<sup>2</sup>.

L'objectif est d'éclairer les politiques, voire « stratégies » mises en œuvre en la matière par les gouvernements successifs, les motifs ayant orienté leurs décisions, mais aussi

---

<sup>2</sup> Par exemple : David Encaoua, Jean-Jacques Santini (1989), « Les privatisations en France : éléments d'analyse et bilan », L'Actualité économique, vol. 65, n° 1, mars ; Nicole Chabanas, Eric Vergeau (1996), « Nationalisations et privatisations depuis 50 ans », Insee Première, n° 440, avril ; Hervé Loiseau (2002), « 1985-2000 : quinze années de mutation du secteur public d'entreprises », Insee Première, n° 860, juillet.

<sup>2</sup> Insee (2019), Tableaux de l'économie française. Édition 2019, coll. « Insee Référence », mars.

<sup>3</sup> Le gouvernement Jospin sera l'un de ceux qui auront le plus privatisé : CIC, Crédit du Nord, Thomson-CSF...

d'interroger la « rationalité », voire « l'efficacité » de ces dernières. Il est permis de supposer que cette évaluation nécessitera notamment de distinguer les secteurs d'appartenance des sociétés privatisées (banques, télécommunications, transports...), leur dimension stratégique ou pas, les modalités du retrait étatique (privatisation totale ou partielle, ouverte au « grand public »...). Une comparaison avec les processus de privatisation étrangers sera peut-être instructive.

Les choix de la France n'ont à l'évidence pas uniquement été dictés par l'Europe, mais aussi répondu à des considérations industrielles, par exemple la « nécessité » pour certains groupes de lier des alliances avec d'autres opérateurs mondiaux pour atteindre la taille critique et pénétrer les marchés étrangers.

L'étude envisagée est principalement documentaire. Pour la période la plus récente, elle pourra par exemple s'appuyer sur les rapports de l'Agence des participations de l'Etat créée en 2004 qui exposent sa « doctrine »<sup>3</sup>.

Mots-clés : privatisation, emploi, conditions de travail

Projet 3 : Réformes de la formation syndicale : analyses et conséquences pour les organisations syndicales ?

Depuis 2014, plusieurs réformes ont modifié les droits et modalités de la formation syndicale<sup>6</sup>. L'une de leurs particularités est d'avoir remis en cause la place des organisations syndicales (OS) dans la formation des élus et mandatés, répondant ainsi aux « souhaits » des employeurs. En effet, ces derniers exercent depuis longtemps des pressions pour imposer « certains » organismes de formation et déposséder ainsi les OS de la maîtrise des contenus et méthodes. Aujourd'hui, ils cherchent à développer, dans les accords de mise en place des comités sociaux et économiques, des formations communes avec leurs représentants. Cette évolution n'est pas sans cohérence avec la fusion en cours des instances représentatives du personnel, qui réduit le nombre d'élus et mandatés, et qui risque d'amener, à terme, vers leur spécialisation et leur professionnalisation avec pour effet possible de les éloigner des salariés.

Si ces lois ont permis – il faut le reconnaître – des avancées quant à la reconnaissance des compétences acquises dans l'exercice des mandats syndicaux, reconnaissance que la CGT et d'autres OS revendiquent depuis longtemps et qui porte des aspects positifs notamment en termes de « politique des cadres », elles peuvent aussi avoir pour effet d'éloigner les mandatés de leurs propres structures syndicales, en favorisant une « personnalisation » des mandats, au détriment de la dimension proprement syndicale (collective).

---

<sup>3</sup> « Dans un contexte de forte contrainte pour les finances publiques, et alors que l'État doit faire face à des défis de transitions économique, industrielle, technologique et écologique, la doctrine de l'actionnariat public a évolué afin de le rendre plus sélectif. L'État a vocation à être actionnaire de trois types d'entreprises : les entreprises stratégiques qui contribuent à la souveraineté de notre pays (défense et nucléaire), les entreprises participant à des missions de service public ou d'intérêt général national ou local pour lesquelles la régulation serait insuffisante pour préserver les intérêts publics et assurer les missions de service public, les entreprises en difficulté dont la disparition pourrait entraîner un risque systémique et assurer les missions de service public. »

Lien hypertexte : <https://www.economie.gouv.fr/agence-participations-etat/notre-mission-statement>

<sup>6</sup> Lois du 5 mars 2014, du 17 août 2015, du 8 août 2016...



Le processus de réforme engagé par le gouvernement pose aussi la question de l'avenir des organismes de formation « dédiés » aux élus et mandatés, comme les instituts du

---

travail, structures que les pouvoirs publics veulent désormais utiliser pour les formations communes.

L'étude proposée consisterait donc en une analyse des réformes récentes, de leur mise en œuvre et de leurs conséquences sur l'organisation de la formation (syndicale), la place dévolue aux OS, l'activité des élus et mandatés, leurs pratiques et leur rapport aux salariés. Elle devrait chercher à vérifier l'hypothèse précédemment posée d'une réforme radicale visant à nier aux salariés et à leurs représentants la capacité à assurer leur propre formation. Cette analyse pourrait enfin porter sur la place des organismes de formation dédiés, et notamment sur l'avenir des instituts du travail, sur le respect de leur singularité.

Mots-clés : formation, syndicat

Projet 4 : Finances publiques et fiscalité locale. Quelle place des collectivités locales ? Analyse des transformations et éléments de débat

- Avenant à l'AO 2016-1 initialement intitulé « Communautés de travail et produit. Pouvoir d'agir, individuel et collectif, et action syndicale »

Avec notamment l'adoption des lois MAPTAM et NOTRe<sup>7</sup>, 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'(in-)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



### 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'accroissent 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 entrepriseplateformes (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<sup>e</sup> 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 intercatégorielle.

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 collège 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 collège des employés et des ouvriers.

Dans ce contexte, quelles 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 considérer 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 ?

Il y a évidemment une sorte de provocation ou tout au moins d'exagération à poser ainsi la question de l'évolution du travail et à envisager la fin du salariat. Parler de la "fin du salariat" semble actuellement largement exagéré et pour le moins prématuré. En effet, héritage directe de la révolution industrielle et de l'époque du fordisme, le salariat apparaît depuis la fin du XIXe siècle comme une norme qui a déterminé le droit du travail et la protection sociale et a été central dans le développement du secteur tertiaire des 30 Glorieuses. Ce sont aujourd'hui 9 actifs sur 10 qui relèvent du salariat, tendance stable depuis une trentaine d'années et partagée également dans l'ensemble de l'Union Européenne.

Si le processus d'ubérisation qui construit un nouveau modèle économique basé sur les technologies digitales, entre en concurrence et déstabilise le fonctionnement économique classique d'un marché, il tend davantage à altérer l'équilibre traditionnel «salariés»/« indépendants» dans un contexte de mondialisation des échanges et des chaînes de production qu'à remettre en question à grande échelle la notion de salariat.

Pour autant l'ubérisation change les rapports de force et conduit à valoriser le statut de «travailleur indépendant». À l'heure où les entreprises sont réticentes à embaucher et privilégient les missions ponctuelles, l'emploi indépendant se développe largement. La proportion d'indépendants et d'auto-entrepreneurs a augmenté de 25%, en France en quinze ans, soit cinq fois plus que les salariés. Ceux-ci, même si 85% des salariés français bénéficient d'un contrat à durée indéterminée, sont de plus en plus concernés par de «nouvelles intermittences», représentées par les temps partiels contraints, les contrats d'intérim et les contrats courts qui ont explosé ces deux dernières décennies (87% des nouvelles embauches en France se font en CDD, contre 55% en 1982, selon l'INSEE).

Il existe ainsi une précarisation croissante et une diversification à l'intérieur du salariat. On peut également parler de salariat déguisé, lorsque les entreprises embauchent tout en se libérant des charges et des contraintes propres au statut de salarié.

L'usage des nouvelles technologies et l'automatisation viennent déstructurer l'organisation du monde du travail ; il questionne la notion de contrat, renvoie à des relations individualisées et une rémunération à la tâche et remet en cause les droits des salarié.e.s et leur protection sociale au nom de la souplesse, de l'autonomie et de la liberté d'organisation.

Sans insister sur les situations à la limite de la légalité, les cas de pluriactivité sont de plus en plus fréquents, se télescopant avec des activités professionnelles insuffisamment rémunératrices et conduisant à la fabrication de «travailleurs pauvres».

Le recours massif aux contractuels dans la Fonction publique contribue à cette instabilité de l'emploi et à cette paupérisation.

Inscrite au cœur de mutations sociétales plus larges, ces évolutions interrogent les transformations du monde du travail.

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

Cette valorisation du travail indépendant se construit-elle 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 leurs négociations ? Quels sont alors la place et le rôle de l'action syndicale ?

De nombreuses questions se posent. Pour Dominique Méda, trois scénarios possibles pour l'avenir du travail sont à envisager :

- Un affaiblissement de la réglementation du travail salarié et une quête de flexisécurité ;
- La révolution technologique comme source future de productivité, de croissance et par extension de nouveaux emplois ;
- Un compromis écologique et social, partagé éthiquement à l'échelle de la planète.

Dominique Méda rejoint ainsi d'autres analyses comme celle de Jérémy Rifking. Même si dans ce domaine prospectif, les points de vue peuvent être largement éloignés voire contradictoires.

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

Au regard des recherches existantes, il conviendra d'affiner l'angle plus spécifique de l'angle de la problématique retenue et travailler avec l'équipe de recherches. Elle devra prendre en compte en particulier les questions de droits, de protections individuelles et de revendications collectives dans l'évolution en cours du monde du travail. Les enjeux syndicaux seront également à investiguer.

La recherche, partiellement confiée à l'Ires, pourra faire l'objet d'un appel d'offre complémentaire auprès d'un autre organisme de recherche. Mots-clés : salariat, travail indépendant

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

Dans leur très riche étude La fabrique du sens syndical. La formation des représentants des salariés en France (1945-2010)<sup>4</sup>, les auteurs sous la direction de Nathalie Éthuin et Karel Yon mettent en évidence une sorte de césure au sein de la formation des militants syndicaux. Ils montrent ainsi que si la formation syndicale ne concerna qu'une part minoritaire des adhérents et des militants, elle n'en représente pas

---

<sup>4</sup> Bellecombe-en-Bauges, Éditions du Croquant, « Sociopo », 2014, 407 pages



moins un enjeu stratégique comme outil institutionnel de cohérence idéologique, d'harmonisation des pratiques et de consolidation de l'autorité centrale. Cet enjeu autour du rôle et des contenus de la formation s'appuie sur les principes d'organisation, la doctrine et l'histoire propres à chaque centrale syndicale.

Ainsi l'histoire, celle du mouvement ouvrier comme celle plus spécifique de chaque organisation syndicale, fait l'objet d'une transmission. Démarche d'autant plus présente que, 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.

L'ouvrage note cependant, après les années 1980, une évolution plus « technique » voire « techniciste », davantage appuyée sur l'expertise, moins centrée sur les aspects « politiques » et donc sur l'expérience. Une situation qui fait sens dans la mesure où, progressivement, l'évolution militante au sein des centrales comme des syndicats se modifie, s'ancre sur les compétences et les appétences de chacun.e, rompt peu à peu avec les progressions internes. Ainsi de plus en plus de « jeunes » militant.e.s accèdent à des responsabilités importantes alors qu'elles ou ils n'ont pas un long « vécu » au sein de l'organisation, ni dans des structures équivalentes (syndicats étudiants, partis politiques, associations...). Ces 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.

L'histoire n'est donc que peu ou pas transmise par tutorat, tuilage, compagnonnage... Elle ne l'est pas davantage par la formation syndicale. 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, surtout si l'on considère qu'elle structurante d'une identité du mouvement syndical et de ses organisations.

La question de la place faire à l'histoire dans l'accompagnement du militantisme syndical, de la manière dont se transmet la mémoire et laquelle, se pose donc.

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, prises de notes informatiques...) ne font 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 mises en œuvre auprès des militant.e.s syndicaux.

La recherche sera conduite par le Centre Henri Aigueperse-UNSA Éducation sous la responsabilité de Benoit Kermaal, doctorant en histoire, délégué du Centre Henri Aigueperse pour l'histoire sociale, conseiller technique de l'UNSA Éducation auprès de

l'IRES et pourra y associer un.e doctotant.e dont les travaux relèvent de cette thématique.

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) ?

La pauvreté, la grande pauvreté même, fait de manière récente l'objet de nombreux travaux d'études dans des disciplines très variées, allant de la démographie à l'économie, de l'histoire à la géographie, de la sociologie à la psychologie, des sciences politiques à celles de l'Éducation.

Dans le domaine éducatif et plus spécifiquement scolaire, les rapports successifs de Jean-Paul Delahaye et du CESE sous la direction de Marie-Aleth Grard d'ATD QuartMonde, entre autres, ont mis en exergue les relations étroites qui peuvent être mises en évidence entre la pauvreté des enfants, des jeunes et de leurs familles et les difficultés voire les échecs scolaires.

Depuis plusieurs livraisons, au cours des 15 ou 20 dernières années, les études internationales ont fait ressortir que, loin de résorber les inégalités sociales, économiques, culturelles, l'École française avait tendance à les maintenir et même à les amplifier, faisant de notre système scolaire l'un des plus inégalitaires de l'OCDE.

Bien que les travaux sur les pistes de remédiation face à ce phénomène ne soient pas encore suffisants et surtout que les actions menées restent bien en-deçà de ce qu'il est indispensable de faire, il faut constater que les analyses tant du point de vue institutionnel que de celui des usagers de l'École (les élèves et leurs familles) existent et sont donc relativement bien documentés.

Étonnamment par contre, les recherches prenant comme sujet les professionnels de l'Éducation vivant cette confrontation avec des élèves et des familles très pauvres sont rares pour ne pas dire inexistantes.

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, gestionnaire, 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 ?

Or, nous pouvons faire l'hypothèse qu'une partie de la remédiation à cette condamnation à l'échec scolaire passe par les attitudes des professionnels. Que ceux-ci construisent consciemment ou non des stratégies de prise en compte des caractéristiques de ces élèves.

Cette recherche s'attachera à mettre en évidence ces stratégies et à analyser l'articulation qui se construit entre la grande pauvreté d'élèves et les démarches des éducateurs, à la fois dans le cadre de l'institution scolaire comme dans celui des loisirs dit éducatifs dans le champ sportif, culturel, socioculturel, de l'éducation populaire...).

Ce travail reposera sur une étude de la littérature existant sur le sujet ou sur des approches comparables davantage étudiées (attitudes vis-à-vis de l'égalité fille-garçon ou face à des élèves en situation de handicap...).

Des entretiens d'acteurs éducatifs viendront également enrichir le travail qui pourrait prendre la forme d'une recherche-action sur un territoire ou avec un panel d'acteurs donnés (enseignants, personnels non enseignants de l'Éducation nationale, animateurs, éducateurs sportifs...).

Il tentera de proposer des pistes pour réfléchir les situations professionnelles d'Éducation dans ce cadre.

La recherche sera conduite par le Centre Henri Aigueperse-UNSA Education. 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 permettra aussi d'impliquer les familles et celles et ceux qui les accompagnent.

Un.e doctorant.e, dont les travaux concernent cette thématique, pourra y être associé.e.

Mots-clés : pauvreté, éducation

accompagnement, 5,  
11 accords, 3, 4, 9, 12  
budget, 16 cadre, 17, 19  
cadres, 3, 15, 20, 21, 24  
comptabilité, 10  
conditions de travail,  
15  
cotisations sociales, 7  
CSE, 3, 6, 19 droit  
syndical, 6 éducation,  
26  
emploi, 15, 17, 18, 19  
entreprise, 4, 10  
exonération, 7  
filière, 5 fiscalité,  
3, 16, 19  
formation, 3, 4, 16  
handicap, 3, 19, 25  
histoire, 24  
industrie, 5

innovation, 18, 19 insertion, 19  
médico-social, 14  
militant, 24  
mobilité, 3, 11  
mondialisation, 12  
pauvreté, 26  
privatisation, 15 qualification, 7  
recherche, 17, 18, 19  
relations professionnelles, 6 revenu,  
10 RSE, 12 salariat, 23 syndicat, 16, 24  
transition professionnelle, 5  
travail, 3, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 16, 17,  
18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25  
Travail indépendant, 23  
ubérisation, 18