INSTITUT DE RECHERCHES
ECONOMIQUES ET SOCIALES

La Lettre

n° 100 • 3e trimestre 2014

Santé, éducation : des services publics dans la tourmente

À l'occasion de la parution du numéro spécial de la Chronique internationale de l'Ires « Éducation, santé : services publics dans la tourmente », l'Ires organise « Les Entretiens de l'Ires » le 12 février 2015. Lors de cette demi-journée d'échanges seront associés des chercheurs et des membres des organisations syndicales autour de deux tables rondes sur les expériences françaises et étrangères. Il s'agira de nourrir la réflexion autour de quatre questions :

- *Les pressions budgétaires se sont-elles traduites par des modifications structurelles des services publics ?*
- *Quelles en sont les conséquences sur les modes de gestion des personnels en termes d'emploi, de salaire, de conditions de travail ?*
- *Quels sont les effets de ces transformations sur la production des services publics, sur leur qualité ainsi que sur les conditions d'accès ?*
- *Comment les acteurs sociaux (organisations syndicales, associations, mouvements de la société civile) ont-ils réagi à ces transformations ?*

Entretiens de l'Ires le 12 février 2015. Inscription sur www.ires.fr. Avec la participation du Conseil Economique, Social et Environnemental.

La représentation des salariés et la loi de 2008 sur la représentativité syndicale

La position commune établie en avril 2008 par la CGT, la CFDT et des organisations d'employeurs a été transcrite en une loi sur la représentativité syndicale et la négociation collective, pour le secteur privé, le 20 août de la même année. Un candidat à la représentation des salariés doit désormais obtenir au moins 10 % des voix au premier tour des élections au comité d'entreprise (CE) pour pouvoir être désigné délégué syndical (DS). Cela lui ouvre la porte à la négociation et à la signature d'accords dans son entreprise. Ces accords sont validés s'ils recueillent la signature de délégués ayant obtenu au moins 30 % des voix lors des élections. Si une opposition réunissant 50 % des voix se manifeste, l'accord ne peut être mis en œuvre. Ces conditions locales trouvent leurs prolongements aux niveaux national de branche et interprofessionnel. A ces niveaux, à compter de 2013, les syndicats doivent obtenir au moins 8 % des voix [1] pour pouvoir participer à des négociations, les mêmes règles de taux s'appliquent pour valider ou non les accords.

Quelles ont été les conséquences de cette loi sur les représentants de salariés dans les établissements ? Comment ont-ils réagi à ces nouvelles normes ? Des accords significatifs avec les employeurs ont-ils été signés à ce sujet ? Ce changement législatif a-t-il eu l'effet attendu de renforcement de la légitimité représentative des organisations syndicales ?

Pour répondre à cette interrogation, la confédération CGT a demandé à des chercheurs de procéder à des enquêtes de terrain, de fin 2012 à début 2014. Parallèlement, une analyse juridique d'une série d'accords de droit syndical a été effectuée.

Une analyse juridique d'accords de droit syndical

Le versant juridique de la recherche consistait dans l'analyse juridique d'accords collectifs d'entreprise ou de groupe relatifs à l'exercice du droit syndical et aux IRP. L'étude des accords, conclus avant et après la loi du 20 août 2008, visait à appréhender l'influence de la loi dans la production normative de quelques grands groupes ou entreprises. Elle a mis en lumière quatre manières de recevoir la loi : indifférence rarement, référence et incidence le plus souvent, concomitance certainement. Il s'agit de lignes de force communes, voire un cadre d'analyse utile pour apprécier la réception de la loi par les acteurs.

Sans pouvoir véritablement généraliser le propos compte tenu du panel étudié, l'étude montre que l'indifférence totale à l'égard de la loi du 20 août 2008 est rare. Même sans avoir toujours impulsé une dynamique nouvelle dans les relations collectives de travail, la plupart des accords y font clairement et explicitement référence. On y lit généralement la nécessité d'adapter les dispositions conventionnelles afin de se conformer aux nouvelles dispositions légales. De ce point de vue, la loi du 20 août 2008 joue à tout le moins un rôle de catalyseur, sinon de prétexte à l'ouverture des négociations. Allant plus loin, on constate aussi que les négociateurs ont cherché à répondre aux secousses subies par le

paysage syndical où désormais la représentativité peut varier dans le temps et selon les espaces de représentation. Enfin, l'analyse juridique a permis de montrer que certaines modifications intervenues après la loi de 2008 traduisent une évolution plus profonde qui s'est amorcée avant l'adoption de la loi. Aussi formule-t-on plutôt l'hypothèse d'une concomitance entre l'évolution de la loi et celle des accords de droit syndical, qui se manifeste autour de deux phénomènes : la légitimation du processus décisionnel et l'institutionnalisation de la représentation collective.

Un mouvement d'institutionnalisation

Parmi les mécanismes révélant la volonté de légitimer les représentants des salariés, on relève qu'à côté des moyens également répartis entre syndicats représentatifs, les accords prévoient des modes de ventilation inégaux des moyens syndicaux, fondés sur l'audience, le nombre d'élus ou encore le nombre de salariés employés au sein des établissements. Quant à la seconde évolution, à savoir l'inscription du droit syndical, voire de l'action syndicale, dans un mouvement d'institutionnalisation, ce mouvement apparaît plus explicitement dans les accords sous le thème du dialogue social. Plus concrètement, il se traduit par une centralisation des relations collectives de travail au sein des groupes et des entreprises, révélée dans les accords par l'ensemble des prérogatives syndicales de plus en plus dirigées vers la direction, en particulier la négociation collective, plutôt qu'à renforcer le lien entre représentants et représentés, largement réduit à la relation électorale. Par ailleurs, on constate une forme de diffusion du modèle hiérarchique au sein même des institutions de représentation. L'activité syndicale conçue en termes de « dialogue social » devient une fonction dans les processus décisionnels de l'entreprise. Et un des corpus au moins pousse très loin l'idée en mettant un système de relations professionnelles largement auto-réglementé et émancipé du système légal, au point de douter de la légalité d'un certain nombre de dispositifs créés conventionnellement.

Quelles retombées sur le terrain de la loi de 2008 ?

Une enquête sociologique a été menée dans 26 établissements, diversifiés quant à leurs tailles, secteurs d'activités, localisations, situations syndicales (généralement plurielles), appartenance ou non à un groupe. Des représentants et des membres des directions y ont été entendus. Des visites complémentaires ont été effectuées auprès de structures syndicales (UL, UD) et de services déconcentrés du ministère du Travail.

Apurement de situations dépassées

Les établissements de l'échantillon ont connu pour la moitié d'entre eux l'élimination d'un ou plusieurs syndicats du tour de table des négociations. La cause la plus souvent évoquée est l'épuisement des forces militantes. « Il (elle) était presque seul(e) ; on ne sait même pas s'il y a encore des adhérents » ; « après le départ du leader, ils ne se sont jamais reconstruits », commentent les délégués restants ou l'employeur. Tous constatent que la loi oblige à apurer des situations dépassées. Transformations au sein du personnel, changements organisationnels, mutations générationnelles des groupes de représentants se combinent pour sanctionner telle étiquette et à travers elle une identité syndicale. Ces éliminations consacrent institutionnellement un état de fait souvent intégré dans la lecture informelle des relations sociales.

Les candidats sanctionnés manifestent leur désarroi. Pertes d'heures de délégation, privation d'informations, exclusion du centre d'échange social se nouent aussi en impact psychologique. La possibilité de former une section syndicale ne compense pas les amputations subies ; toute possibilité de retour à un statut mieux valorisé et à une correction ultérieure du résultat électoral semble interdite aux perdants. Ce constat ouvre aussi une interrogation sur la possibilité d'établir de nouveaux pôles représentatifs, concurrents ou complémentaires de ceux institués et reconnus.

Rationalisation sans transfert de légitimité

Certains employeurs disent regretter l'élimination d'étiquettes minoritaires et tentent parfois de maintenir des moyens pour les organisations sanctionnées. Cette attitude n'échappe pas toujours à un soupçon de manipulation patronale et de souci d'intervention sur le panel des interlocuteurs sociaux. Mais les équipes validées elles-mêmes réagissent souvent sans plaisir à la disparition de leurs concurrents. La diminution du nombre d'organisations reconnues sonne comme un avertissement pour l'ensemble des délégués et des organisations syndicales. Elle porte atteinte à la diversité des options représentatives. Les équipes restantes tendent à minorer les oppositions et conflits avec les parties sanctionnées au profit d'une compréhension holiste de l'offre représentative. La disparition des plus faibles ne s'analyse pas en termes de renforcement des restants. Les organisations survivantes savent qu'elles ont peu de chance de s'implanter là où une organisation a laissé le terrain vacant. Délégués et employeurs réfèrent ces extinctions à des déficits locaux mais aussi et surtout à une crise structurelle de la représentation. Les invalidations sont les signes tangibles de la perte d'intérêt des salariés pour la représentation elle-même, souvent mise en avant dans les entretiens. La loi élimine, mais elle ne relance pas la représentation. Dans nombre d'établissements visités, le renouvellement des candidatures, la mobilisation des salariés autour des représentants, l'efficacité des IRP restent problématiques.

Le déplacement des défis représentatifs

La mise en œuvre de la loi éclaire d'un jour nouveau les difficultés que rencontre la représentation. La négociation collective sous impulsion étatique crée un cadre serré de contraintes pratiques pour les délégués et les employeurs. Devant la lourdeur institutionnelle du régime de négociation et de dialogue

social, des doutes s'expriment quant à la pertinence des résultats.

La lourdeur est dénoncée avec véhémence par certains employeurs, quand d'autres insistent sur l'incohérence d'un système d'obligations pléthoriques mais qu'ils savent utiliser à leurs fins. Les représentants s'épuisent dans une série de rendez-vous contraignants, qui les submergent sans leur permettre d'affirmer leurs priorités. Souvent, ils se sentent dépossédés de leur autonomie de représentants. Les équipes les plus solides cherchent à se donner des objectifs en triant parmi des obligations qui, généralement, reposent sur peu de personnes.

Les négociations accaparent inégalement les délégués. Dans les groupes ou les entreprises multi-établissements, ce sont des événements extérieurs à la sphère d'intervention locale, qui relèvent de délégués centraux. Avec une certaine retenue mais une fréquence remarquable, les délégués locaux expriment des doutes sur ces scènes dont ils ont à gérer les résultats souvent peu transparents et ténus. La fragilité des relations au sein de la chaîne représentative des délégués est souvent évoquée. La loi de 2008 fait reposer sur l'élection de candidats locaux la légitimation de négociations sur lesquelles ces élus ne pèsent que très indirectement. Certains se posent la question de l'intérêt de leur propre investissement. Les enjeux se sont éloignés d'un terrain sur lequel ils fondent leur raison d'être. Les « validés » se trouvent alors fragilisés par cela même qui devait les renforcer.

La loi n'apporte pas d'élément de stabilisation à des situations syndicales souvent fragiles en dépit de la consécration électorale : c'est ce que suggèrent les résultats de l'enquête empirique. Les équipes qui s'imposent dans les entreprises de grande ou petite taille se distinguent par leur capacité à se donner des priorités, à fédérer autour d'elles alliés et soutiens, à se faire les porte-parole de leurs collègues de travail tout en agissant sur la cohésion du groupe représenté et en hiérarchisant ses demandes. Pour d'autres, les ressources institutionnelles du dialogue social représentent un refuge qui les enferme dans un statut formel plus qu'il ne leur assure des possibilités d'influence réelle.

[1] Les élections aux CE sont alors complétées par des scrutins réservés aux salariés des plus petites entreprises et à certaines activités particulières.

A. Hege, A. Cothenet, J. Dirringer, C. Dufour, M.Kahmann,

« L'influence de la loi du 20 août 2008 sur les relations collectives de travail dans les entreprises. Etude sociologique et analyse juridique ». Septembre 2014. IRES, RRS-CGT.

IRES • *Biblio*

Publications extérieures des chercheurs

Perez C., Thévenot N. (coord.), Berta N., Brochard D., Delahaie N., Jallais S., Perraudin C., Sauviat C., Valentin J., 2014, « Modes d'ajustement à la crise : des relations professionnelles sous tension », *Document de travail du Centre d'économie de la Sorbonne*, n°2014.76, 191 pages.

Hege A. (2014), « La loi de 2008 dans les pratiques des acteurs: une enquête sociologique », *Le droit ouvrier*, n°792, juillet, p.465-469.

Hege A., Cothenet A., Dirringer J., Dufour C., Kahmann M. (2014), *L'influence de la loi du* 20 *août 2008 sur les relations collectives de travail dans les entreprises. Enquête sociologique* et *analyse juridique,* rapport, septembre, IRES, RRS-Cgt.

Math A. (2014), « Le RSA et les étrangers : origine et fortunes de la condition d'antériorité de résidence », *Revue de droit sanitaire et social*, n°3/2014, mai-juin 2014, pp.564-576.

Math A. (2014), « L'accès des immigrés âgés aux droits sociaux : éléments pour le débat », in RésoVilles (ed), Le vieillissement des populations immigrées, pp.58-63.

Eydoux A., Math A., Périvier H. (Ed.), 2014, « European Labour Markets in times of Crisis. A Gender Perspective », *Revue de l'OFCE*, Sciences-Po, n° 133, Debates and policies. 363 p.

Eydoux A., Math A., Périvier H. (Ed.), 2014, « Introduction: European Labour Markets in times of Crisis. A Gender Perspective », *in* Eydoux Anne, Math Antoine, Périvier Hélène (Ed.), « European Labour Markets in times of Crisis. A Gender Perspective », *Revue de l'OFCE*, Sciences-Po, n° 133, Debates and policies, p. 7-14.

Serfati C. (2014), « L'industrie française de défense », *Les Etudes de la Documentation française* n° 5398-99, 232 p.

Price M., Sommeiller E., Wazeter E., Basurto L.E. (2014), «Divergent Fortunes: Top Incomes and the Middle Class in Pennsylvania's Counties», Keystone Research Center, September 16.

La Revue de l'IRES
N° 80 – 2014/1

Evolution des modes de rémunérations dans la fonction publique d'Etat : vers une nouvelle cohérence ?

Carole Moniolle

Dossier :

« Emploi des seniors : incitations à négocier et pratiques d'entreprises »

- L'incitation à négocier en faveur de l'emploi des seniors. Un instrument efficace ?

Fabienne Caser, Annie Jolivet

- Politiques de gestion des seniors : quelles évolutions dans dix entreprises alsaciennes pionnières ?

Michèle Forté, Tiphaine Garat, Fabienne Tournadre

- Les accords et plans seniors à l'épreuve de la mise en oeuvre

Fabienne Caser, Annie Jolivet, Michel Parlier

- Le contrat de génération : une occasion manquée pour la transmission professionnelle ?

Annie Jolivet, Jeanne Thébault

Communications des chercheurs

Odile Chagny

CESE. Colloque CGT. Journée sur le coût du capital. Intervention « Une comparaison France-Allemagne ». (Paris, 2 juin 2014)

CESE. Audition sur le rapport de l'Etat de la France « Une sortie de crise risquée », avec Frédéric Lerais. (Paris, 2 juillet 2014)

CGSP-Ministère allemand de l'économie. Séminaire sur l'évolution du marché du travail en Allemagne et en France. Intervention « Dynamique de formation des salaires et salaires minima en Europe ». (Paris, 3 juillet 2014)

Noélie Delahaie

CGT, ISST. Intervention dans le stage Prudis « Les politiques de rémunération en France : une mise en perspective socio-économique ». (Bourg-La-Reine, 23 juin 2014).

ISST. Intervention à la Journée Loysel « Les politiques de rémunération en France : du salaire à l'épargne salariale ». (Bourg-la-Reine, 3 juillet 2014)

SASE Communication à la Conference of the Society for the Advancement of Socio-Economics (SASE), «Variable Pay in Crisis: a comparison between France and UK », avec D. Marsden. (Chicago, 10-12 juillet 2014)

Adelheid Hege

HEC Montréal. Colloque CRIMT « Les nouvelles frontières de la citoyenneté au travail ».
Présentation (avec Christian Dufour) :
- « Citoyenneté, représentativité, renouveau syndical » ;
- Présidence de l'atelier « Nouvelles alliances, logiques d'adhésion et formes de solidarités ouvrières ».
(Montréal 12-14 mai 2014)

Airbus, syndicat CGT. Animation d'une formation (avec Christian Dufour) « Accès à la représentativité, comparaison France-Allemagne ». (Toulouse, 20 mai 2014)

Michel Husson

CGT-FO. Rassemblement des Comités d'entreprises. Intervention « Compétitivité et salaires ». (Paris, 8 avril 2014)

SENAT. Mission d'information sur la réalité de l'impact sur l'emploi des exonérations de cotisations sociales accordées aux entreprises. Audition par Michelle Demessine, sénatrice. (Paris, 6 mai 2014)

AFEP. Quatrième congrès. Communication « Coût du travail et emploi : une histoires de chiffres ». (Bourg-la-Reine, 4 juillet 2014)

ETUI-ETUC. Conférence *Europe at a crossroads*. Communication « Wage dynamics and sectoral structures in Europe ».
(Bruxelles, 25 Septembre 2014)

Marcus Kahmann

HEC Montréal. Colloque CRIMT « Les nouvelles frontières de la citoyenneté au travail ».
- Communication « Alliances between trade unions and undocumented workers : the case of the sans papiers strikes »;
- Communication « Enacting citizenship : The role of the strike as a repertoire of actions in the 2008/2009 irregular migrant workers strike ».
(Montréal 12-14 mai 2014)

Eurofound. Conférence IREC 2014 «The future of the European Social Model – New perspectives for industrial relations, social and employment policy in Europe?». Intervention «Social dumping in the French construction industry: a case study in a Parisian demolition company». (Dublin, 10-12 septembre 2014)

Frédéric Lerais

TURI (Trade Union Related Institutes). Conférence « Comment les recommandations spécifiques impactent les Etats-Membres ». (Sofia, Bulgarie, 23-24 juin 2014)

IRES. Séminaire du projet Gocoba sur la nouvelle gouvernance économique et son impact : Présentation de la Chronique internationale « Les syndicats face à la nouvelle gouvernance économique ». (Noisy-le-Grand, 26-27 juin 2014)

CESE. Audition pour le rapport sur l'Etat de la France : « une sortie de crise risquée » avec Odile chagny. (Paris, 2 juillet 2014)

ETUI-EUC. Colloque. Organisation et animation de la séance « les pactes sociaux dans la crise ». (Bruxelles, 24-26 septembre 2014)

Antoine Math

Université Paris I, ISST Paris. Stage de formation de syndicalistes sur « La compensation des charges familiales ». Deux interventions sur « Le financement de la branche 'allocations familiales' : histoire, évolutions et réformes » et « Compensation des charges familiales : comparaisons européennes ». (Bourg-la-Reine, 12 juin 2014)

UD CGT de Haute Loire. Intervention-débat « A propos du 'pacte de responsabilité' : baisse des 'charges' et plan d'austérité ». (Le Monestier, 15 mai 2014)

Jean-Marie Pernot

TURI. Conférence internationale. Intervention « How are Trade unions in different countries during the crisis – successes and failures, the French case ». (Sofia, Bulgarie, 23 juin 2014)

IPSA. Congrès mondial de science politique. Communication « Le dialogue social à l'épreuve de la crise de la zone euro ». (Montréal, 20 juillet 2014)

GOCOBA. Participation à la table ronde « les systèmes nationaux de négociation collective sous le signe de l'austérité ». (Madrid, 16 septembre 2014)

CFDT, UL Saint Nazaire. Participation à une session de formation de militants, « La négociation ». (Saint Nazaire, 23 septembre 2014)

Udo Rehfeldt

Fondation ASTRID. Séminaire « Participation et démocratie industrielle » Intervention en Italien **«** Participation à la gestion : le cas français ». (Rome, 8 avril 2014)

Fondation André Renard. Formation syndicale FGTB « Relations sociales européennes ». Intervention **«** Les systèmes de relations professionnelles en Europe: une comparaison Royaume Uni-Allemagne-Italie ». (Liège, 17 avril 2014)

Fondation de Mayo. Projet EUROATCA « Les accords d'entreprise transnationaux ». 1er séminaire transnational. Intervention « Les accords d'entreprise transnationaux sur les restructurations : une évaluation générale » (en anglais). (Madrid, 6 mai 2014)

Université catholique de Louvain. Séminaire **«** The changing nature of employment in Europe ». Marie Curie Initial Training Network. Intervention **«** Le dialogue social européen : tendances et perspectives » (en anglais). (Louvain, 6 juin 2014)

CGIL. Séminaire dans le cadre de la 11e Biennale Lasaire **«** La crise actuelle en Europe bouscule en profondeur les relations industrielles **».** Intervention **«** Évolution des relations industrielles dans la crise actuelle en Italie: Enseignements d'une comparaison européenne ». (Rome, 19-20 juin 2014)

IRES. Projet GOCOBA « La gouvernance européenne et son impact sur les systèmes de négociation collective ». 2e séminaire transnational. Animation de la deuxième journée. (Noisy-le-Grand, 26-27 juin 2014)

ETUI. Projet EUROATCA « Les accords d'entreprise transnationaux ». 2e séminaire transnational. intervention « Les accords d'entreprise transnationaux sur les restructurations : inventaire et évaluation » (en anglais). (Bruxelles, 9-10 juillet 2014)

Eurofound. Conférence IREC 2014 « Le futur du modèle social européen ». Communication **«** Les canaux multiples de représentation des salariés en Europe comme problème pour la négociation collective d'entreprise transnationale » (en anglais). (Dublin, 10-12 septembre 2014)

ETUI. Séminaire « The Impact of EWCs on Managerial Decisions and Organizational Outcomes **».** Intervention « La négociation collective transnationale comme instrument d'influence pour les comités d'entreprise européens : problèmes de procédure et de légitimité » (en anglais). (Lisbonne, 18-19 septembre 2014)

Catherine Sauviat

INTEFP. Journées INTEFP. Intervention « Le contexte des restructurations aux Etats-Unis ». (Lyon, 17 avril 2014)

CESE. Colloque CGT. Journée sur le coût du capital. Intervention « La financiarisation de l'économie et le coût du capital ». (Paris, 2 Juin 2014)

La Lettre de l'IRES - Publication trimestrielle
16, bd du Mont d'Est 93192 Noisy Le Grand, Cedex
Directeur de la publication : Bernard Ibal
Responsable : Benoît Robin
Réalisation : Monique Jacquin
Louyot S.A. - Paris
Dépôt légal : 3e trimestre 2014 - ISSN n°1145-1394

L'IRES soutient l'effort de recherche propre à chaque organisation syndicale en finançant des programmes établis par chacune d'elles. Ces travaux sont menés sous leur responsabilité, mais les résultats de ces recherches sont mis à la disposition de l'ensemble du mouvement syndical. Dans cette rubrique, nous vous présentons les travaux remis à l'IRES dans le cadre de ces conventions de recherche au cours des derniers mois, qu'il est possible de retrouver sur www.ires.fr.

L'Union européenne, comprendre pour mieux revendiquer

Djamila Mones, Sébastien Dupuch et Andrée Thomas (cgt-fo)

L'engagement de Force ouvrière en faveur de l'idée européenne a été précoce. Si FO est à l'origine la plus européenne des confédérations françaises, au fil du temps, l'organisation est devenue plus critique sur les orientations prises par l'Union européenne. Face au parti pris libéral qui caractérise l'UE depuis le début des années 90, FO milite pour une réorientation de la construction européenne.

Depuis le traité de Maastricht, Force ouvrière met en garde contre une évolution de l'intégration européenne qui se fait au détriment des droits des travailleurs et des conditions de travail. L'Europe économique et financière prend le pas sur l'Europe sociale, générant au passage plus de chômage, plus de précarité et des inégalités croissantes. FO se bat aujourd'hui contre les mesures d'austérité imposées dans toute l'Union et revendique une autre Europe, source de croissance et de prospérité au service des travailleurs, une Europe du progrès social.

Force ouvrière souhaite contribuer à cette réflexion. Parce que les institutions de l'UE, son mode de prise de décision, ses instruments et ses politiques doivent pouvoir être mieux compris par tous. Cette étude vise à approfondir la compréhension et l'analyse critique de l'Union Européenne, afin de mieux agir au niveau syndical en faveur du progrès et des droits sociaux. Il s'agit aussi d'apporter aux militants Force ouvrière un outil de référence sur l'Europe sur lequel ils peuvent s'appuyer pour renforcer leurs revendications.

Ce travail développe donc dans un premier temps l'évolution de la construction européenne et présente les positions de FO sur les différents Traités, les élargissements successifs ainsi que les défis et les questions contemporaines (partie I). Ensuite l'étude se penche sur les organes communautaires, les instruments de leur action, le mode de prise de décision et les impacts en droit national de la législation communautaire (partie II). Un développement important est consacré à la Confédération européenne des syndicats (CES) dans la partie III. Les différentes politiques sociales, ses instruments et ses acteurs font l'objet d'une partie IV. Enfin, une dernière partie s'intéresse aux politiques économiques européennes, avec un développement particulier sur la nouvelle gouvernance économique récemment mise en œuvre.

Féminisation des Conseils d'administration et performance des entreprises

Mareva Sabatier, Irege Université de Savoie

Un véritable lady-boom dans les conseils d'administration a été constaté en France suite au vote de la loi Copé-Zimmermann en 2010. Cette loi, pour lutter contre la forte sous-représentation de femmes dans les organes de décision, impose un quota de 40% de femmes administrateurs aux grandes entreprises françaises d'ici à 2017. Anticipant la mise en place de cette loi, les grandes entreprises ont coopté un nombre important de femmes administrateurs, ce qui a permis d'atteindre un taux de féminisation des organes de décision de 28% en 2013 dans les entreprises du CAC40, soit une augmentation de vingt points en six ans.

Si la loi Copé-Zimmermann a été mise en place essentiellement pour des considérations de meilleure représentation des femmes et de responsabilité sociale des entreprises, la féminisation des conseils pourrait, en apportant de la diversité, contribuer à une meilleure performance des entreprises. Pourtant, cet effet potentiel ne fait pas l'objet d'un consensus dans la littérature.

Notre étude a donc proposé d'étudier si le « lady-boom » français s'est traduit par une plus grande performance des entreprises en focalisant l'attention sur le cas des entreprises cotées au CAC40 en 2012 sur la période 2008-2012.

Les analyses statistiques déployées permettent d'aboutir à deux résultats principaux. Premièrement, la féminisation des conseils est largement influencée par des caractéristiques d'entreprise, notamment par la féminisation passée et par le fait que les hommes administrateurs côtoient plus ou moins de femmes dans d'autres conseils. La féminisation n'est pas un processus aléatoire mais découle bien d'une stratégie des entreprises, stratégie mise en œuvre sur une période longue et non à court terme. Deuxièmement, une fois prise en compte cette endogénéité de la féminisation des conseils, cette dernière a bien un effet significatif et positif sur la performance : les entreprises dont les conseils sont les plus féminisés affichent des indicateurs de performance plus élevés, toutes choses égales par ailleurs. Accélérer la féminisation permettrait d'ailleurs aux entreprises de se rapprocher de leur performance optimale, c'est-à-dire de la performance qui devrait être atteinte si les firmes exploitaient parfaitement leurs facteurs de production.

Impact des allégements de cotisations sociales patronales sur la croissance des entreprises et des établissements

Aziza Garsaa, Université Paris 1, Cnrs

La présente étude propose une évaluation de l'effet de l'allégement de cotisations sociales patronales sur l'emploi en France.

À la différence des travaux antérieurs, cette étude teste la sensibilité des entreprises et des établissements à une baisse globale du coût du travail. Celle-ci est mesurée par le total des exonérations de cotisations sociales patronales rapporté à la masse salariale.

L'impact des exonérations sur l'emploi transite par deux canaux : i) l'effet substitution résultant de la hausse de la demande de travail dont le prix est devenu plus attractif, ii) l'effet volume découlant de la hausse de la demande de biens et services consécutive à la baisse des prix de vente. Afin d'évaluer ces effets nous avons estimé des modèles annuels de croissance de l'emploi et de rentabilité. La sensibilité à la conjoncture économique de la relation entre la croissance de l'emploi et les exonérations a été testée à l'aide d'un modèle trimestriel au niveau de l'établissement.

L'analyse a nécessité l'exploitation de données (annuelles et trimestrielles) d'entreprises et d'établissements issues de fichiers comptables et déclaratifs sur

la période 2004-2011. Le champ retenu couvre les entreprises et les établissements (hors secteurs financier et agricole) localisés en France métropolitaine et actifs entre 2004 et 2011.

Les résultats obtenus confirment l'effet positif des exonérations sur la croissance de l'emploi. Cependant, l'ampleur de cet effet dépend des caractéristiques propres des entreprises et des établissements (performances, taille, et secteur d'activité) et de leur niveau d'activité. Il est plus important pour les entreprises (resp. établissements) de grande taille, celles dont l'effectif salarié augmente, ou qui opèrent dans le tertiaire.

En outre, les exonérations ont un effet positif sur la rentabilité des entreprises. Cela tend à prouver que les entreprises ne répercutent pas la totalité de la baisse du coût du travail sur leurs prix de vente mais qu'elles en captent une partie. Cette condition est pourtant essentielle pour accroître leur compétitivité (nationale et internationale), et par conséquent, relancer l'emploi.

Syndicat CFTC
La Vie à Défendre

Redonner ses chances à l'apprentissage. Une comparaison France, Suisse, Italie

Maël Dif-Pradalier, Céreq.
Samuel Zarka, sociologue

À l'heure où la transition école-travail est de plus en plus difficile, l'apprentissage apparaît comme une solution pour l'entrée et l'insertion des jeunes sur le marché du travail. Parce qu'ils seraient formés au plus près des réalités productives, les jeunes passés par l'apprentissage répondraient davantage aux attentes des employeurs, et seraient de ce fait plus employables.

La prédominance de l'apprentissage dans certains pays expliquerait leurs meilleures performances en matière de chômage des jeunes. En France, mais aussi en Italie, la référence au modèle dual, dominant en Allemagne et en Suisse, est ainsi fréquemment convoquée par les représentants politiques pour justifier du bien-fondé d'une inflexion significative de la politique éducative.

En adoptant une perspective comparative entre la France, la Suisse et l'Italie, l'étude interroge la promotion de l'apprentissage qui se manifeste dans chacun de ces trois pays au regard des évolutions de leurs institutions de formation professionnelle respectives, ainsi qu'à identifier les logiques et acteurs au principe de ces évolutions.

Cfdt:
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Construire un syndicalisme de proximité pour les petites entreprises - Stratégies, pratiques et actions syndicales en direction des salariés des petites entreprises : le cas de la CFDT

Frédéric Rey (coordinateur),
Ksenia Borisova, Pascal Thobois (Lise – Cnrs – Cnam)

Comment le syndicalisme peut-il se rapprocher des salariés des petites (PE) et des très petites entreprises (TPE) ? A partir d'une analyse des pratiques cédétistes, l'étude met en lumière différents répertoires d'action syndicale en faveur de ces catégories restées longtemps aux marges du système français de relations professionnelles. Si la CFDT a très tôt réalisé un important travail de transformation de l'objet « petites entreprises » en catégorie légitime de son action syndicale (1970), comment, où et avec qui continue-t-elle aujourd'hui ce travail ?

L'objet « TPE-PE » se caractérise notamment par une grande hétérogénéité, des effectifs réduits (75% des TPE n'emploient qu'un ou deux salariés), moins de droits sociaux et une préférence pour les arrangements informels qui compliquent l'action syndicale mais ne la rendent pas impossible. L'étude montre comment la CFDT s'investit au quotidien pour construire un syndicalisme de proximité pour les PE. Après avoir présenté les principales caractéristiques de l'objet TPE-PE et l'histoire de sa prise en charge par l'organisation de 1970 à nos jours (partie 1), l'étude apporte un éclairage à partir de quatre actions syndicales (partie 2) : les « opérations de rencontre » organisées par les militants en direction des salariés des PE, dans les centres villes et leurs périphéries ; l'animation des lieux d'accueil qui assurent une présence syndicale pérenne sur les territoires ; l'accompagnement des PE lors des négociations de protocoles préélectoraux ; le dialogue social territorial dans les CPRIA.

Ces actions montrent la variété des pratiques, la diversité des moyens mobilisés et des résultats obtenus (adhésions, droits nouveaux, dialogue social)… L'étude qualitative est basée sur 38 entretiens semi-directifs réalisés auprès de responsables régionaux et fédéraux de la Cfdt, d'un représentant de l'UPA et de deux délégués de PE et montre que *l'articulation* et la *combinaison* de ces différentes pratiques, envisagées dans la continuité et sur le moyen terme, permettent de renforcer les différentes échelles, logiques et modalités de l'action syndicale. Sur le terrain, des enchainements vertueux impliquant des structures professionnelles et interprofessionnelles, à différents niveaux de l'organisation, permettent de renforcer les acteurs autant que les actions engagées. Enfin, l'étude s'intéresse à ce que produisent ces actions pour les salariés et les adhérents des petites entreprises. Elle pointe des questions et des enjeux importants pour le syndicalisme en général, et pour la CFDT en particulier. En tant que catégorie atypique de l'action syndicale, les TPE-PE nous invitent à une réflexion plus générale sur les modalités de représentation collective des catégories qui ne constituent pas le cœur historique du syndicalisme.

Pour se procurer ces travaux

CFDT - **Pascaline Dupré-Camus** - 4 bd de la Villette 75955 Paris cedex 19 - Tel : 01.42.03.81.17 - pdupre-ca@cfdt.fr

CFE-CGC - **Justine Vincent** - 59/63, rue du Rocher 75008 Paris - Tel : 01.55.30.69.63 - justine.vincent@cfecgc.fr

CFTC - **Anthony Ratier** - 128 av. Jean Jaurès 93500 Pantin - Tel : 01.73.30.49.05 - aratier@cftc.fr

CGT - **Fabrice Pruvost** - 263 rue de Paris 93516 Montreuil cedex - Tel : 01.55.82.81.50 - f.pruvost@cgt.fr

CGT-FO - **Sébastien Dupuch** - 141 av. du Maine 75680 Paris cedex 14 - Tel : 01.40.52.83.39 - sdupuch@force-ouvriere.fr

UNSA-Education - **Samy Driss** - 87 bis, av. Georges Gosnat 94853 Ivry/Seine - Tel : 01.56.20.29.65 - samy.driss@unsa-education.org