Rapport

N° 03.2014

Bilan de l'Agence d'objectifs mai 2013 - mai 2014

IRES *

* contact@ires.fr

Document présenté au Conseil d'administration du 19 juin 2014

Institut de recherches économiques et sociales

16, bd du Mont d'Est - Noisy-le-Grand • tél. 01 48 15 18 90 • Fax 01 48 15 19 18 • www.ires.fr

Sommaire

Introduction 5

Agence d'objectifs CFDT 7

- Pénibilité : une figure libre imposée (2004-5) 9
- Les conditions du maintien des syndiqués CFDT au moment du départ en retraite (2011-1) 9
- Les pratiques syndicales face aux discriminations liées à l'origine (2011-2) 10
- Les dispositifs d'entreprises en direction des familles (2011-3) 11

Agence d'objectifs CFE-CGC 13

- La protection sociale d'entreprise : état des lieux et perspectives (2009-2) avenant CA 2012 15
- Des cadres et de la RSE : perceptions, représentations et pratiques (2011-1) 16
- La prise en charge des personnes âgées dépendantes : comparaison France Japon (2012-1) 17
- Le contenu des accords d'entreprise portant sur l'aménagement du temps de travail (2012-2) 18
- Carrière et rapport à la carrière chez les jeunes salariés d'exécution du privé (2012-3) 18

Agence d'objectifs CFTC 21

- Travail intérimaire : quels enjeux pour le syndicalisme ? (2012-2) 23

Agence d'objectifs CGT 25

- Transformations du travail et émancipation – Les ateliers Cgt de la recherche (2011-1) 27
- Le secteur du bâtiment durable : vers de nouveaux rapports entre les acteurs de l'acte de construire ? (2012-5) avenant 2012 27

Agence d'objectifs CGT-FO 29

- Sociographie des délégués au congrès confédéral de la CGT-Force ouvrière en 2007 (2004-5) 31
- L'intérim : évolutions et syndicalisation (2010-5) 33

Agence d'objectifs UNSA-Education 35

- L'actualité de la loi de 1905 : historique, régime juridique de la laïcité, fondements philosophiques (2004-3) 37
- L'actualité de la loi de 1905 : organisation d'un colloque international (2004-5) 37
- La pratique des SMS des collégiens et lycéens (2011-3) 38
- Le baccalauréat professionnel en trois ans : les élèves de LP entre nouvelles trajectoires de promotion scolaire et risques d'espoirs déçus (2012-1) 39

Etudes déposées de l'agence d'objectif 2013-2014 41

Nombre d'études déposées exercice 2013-2014 par organisation 45

Introduction

Depuis 2007, le rapport d'activité sur l'agence d'objectifs porte sur la conformité des études de l'Agence d'objectifs.

Au 1er mai 2014, 18 études ont été rendues depuis le dernier compte–rendu d'activité. Cette année il restait 72 études à rendre.

Les études portent sur 4 axes de travail comme pour le Programme de travail présenté en mars 2014 indépendamment de l'organisation syndicale considérée. La liste et le nombre des études par organisation se retrouvent néanmoins dans le tableau en annexe.

Les études se répartissent dans la même configuration que celle des études intra-muros. Il faut aussi noter qu'au-delà de ces axes traditionnels, se dégage un autre axe divers.

Relations Professionnelles (4)

1. Les conditions du maintien des syndiqués CFDT au moment du départ à la retraite – (CFDT)
2. Les pratiques syndicales face aux discriminations liées à l'origine – (CFDT)
3. Sociographie des délégués du congrès confédéral CGT-FO en 2007 – (FO)
4. Le travail intérimaire : quels enjeux pour le syndicalisme ? – (CFTC)

Travail (4)

1. Pénibilité : une figure libre imposée – (CFDT)
2. Des cadres et de la RSE : perceptions, représentations et pratiques – (CFE-CGC)
3. Carrière et rapport à la carrière chez les jeunes salariés d'exécution – (CFE-CGC)
4. Transformation du travail et émancipation – les ateliers CGT de la Recherche – (CGT)

Revenus (3)

1. Les dispositifs d'entreprises en directions des familles – (CFDT)
2. La protection sociale d'entreprises – (CFE-CGC)
3. La prise en charge des personnes dépendantes : comparaison France-Allemagne – (CFE-CGC)

Emploi – formation (4)

1. Le contenu des accords d'entreprise portant sur l'aménagement du temps de travail – (CFE-CGC)
2. L'intérim : évolution et syndicalisation – (FO)
3. La pratique des SMS des collégiens et des lycéens – (UNSA-Education)
4. Le baccalauréat professionnel en 3 ans : les élèves de LP entre nouvelles trajectoires de promotion scolaire et espoirs déçus – (UNSA-Education)

Autres (3)

1. Le secteur du bâtiment durable : vers de nouveaux rapports entre les acteurs de l'acte de construire – (CGT)
2. Actualité de la loi 1905 : historique, régime juridique de la laïcité, fondements philosophiques – (UNSA-Education)
3. Actualité de la loi 1905 : colloque international – (UNSA-Education)

Agence d'objectifs CFDT

Agence d'objectifs CFDT

Pénibilité : une figure libre imposée – (2004-5)

Ludovic BUGAND, Geneviève TROUILLER (Anact)

Deux ans après la parution des décrets relatifs aux accords et plans d'action pénibilité dans le cadre de la réforme des retraites de novembre 2010, la CFDT a commandité cette étude pour comprendre les formes de prise en charge de la pénibilité par les équipes syndicales et leurs interlocuteurs patronaux et permettre un renforcement des capacités d'action de la confédération et de ses équipes syndicales. Au-delà du contenu des accords et de ses effets, l'objet de cette étude vise à interroger les différents facteurs qui influencent la réflexion des négociateurs et qui ouvrent la voie à des formes de prise en charge différenciées de la pénibilité.

Cette différenciation s'est d'abord opérée entre les négociations collectives menées au niveau des branches et celles menées au niveau des entreprises. Au niveau des branches professionnelles, c'est davantage un constat d'échec que cette étude dresse dans un cadre de négociation qui conduit à mettre en balance voire à opposer compensation de la pénibilité et prévention de la pénibilité. Au niveau des entreprises, cette étude s'est davantage intéressée aux effets produits par le cadre réglementaire au regard des pratiques de négociation. Risque-t-il d'enfermer les négociations collectives sur un mode réactif dans un souci de mise en conformité ou permet-il de soutenir des approches plus proactives dans le souci de répondre aux enjeux locaux ?

Les analyses menées dans le cadre de cette étude amènent au final à traduire la pénibilité comme un objet social peu balisé en dépit du cadre réglementaire, et sa prise en charge comme une figure libre imposée. L'étude ouvre ainsi la réflexion sur les modalités et les conditions à travers lesquelles le dialogue social, notamment *via* le processus de négociation, peut constituer un levier pour une articulation performante des politiques publiques et des pratiques d'entreprise et véritablement répondre aux enjeux sous-tendus par les débats sur la pénibilité.

Les conditions du maintien des syndiqués CFDT au moment du départ en retraite – (2011-1)

Georges UBBIALI, (Centre Georges Chevrier, CNRS/Université de Bourgogne)

Cette enquête sur les motivations des retraités pour le syndicalisme montre que les conditions du maintien de l'affiliation syndicale sont délicates et renvoient à la façon dans laquelle s'est effectuée l'adhésion à la CFTC-CFDT. Celles et ceux qui poursuivent leur affiliation (et engagement) syndicale après la retraite ont connu un fort parcours d'investissement au cours de leur vie professionnelle, ne se limitant pas à la sphère syndicale. Ils

valorisent une forte prédominance idéologique au principe syndical, plus qu'un rapport instrumental, de défense de l'organisation.

S'ils développent une relation particulière à leur organisation syndicale, cette fidélité, en conséquence, n'est cependant pas à toute épreuve. Le syndicalisme retraité subit plusieurs contraintes qui viennent fragiliser le rapport au syndicat : notamment le sentiment d'une coupure avec le monde et le syndicalisme des actifs, la nécessité souvent ressentie de faire une pause (d'un temps plus ou moins variable) au moment de la survenue de la retraite ou encore, élément le plus déterminant, de surmonter un certain ostracisme socialement construit qui fait des retraités des vieux, avec toutes les images négatives associées au grand âge. A la condition de surmonter ces obstacles, alors l'adhésion devient envisageable et même revendiquée. Elle prend un sens très fort pour cette catégorie de syndiqués. Le maintien de l'affiliation syndicale participe d'une sociabilité spécifique aux retraités, favorisant ou maintenant un réseau de rencontres et de loisirs.

S'y ajoute la forme spécifique que revêtent les activités syndicales pour ce type d'adhérents et de militants. En effet, face positive d'une certaine rupture avec l'univers des actifs (moins définitive qu'il n'y paraît d'ailleurs, au moins dans les premières années de la retraite), ces syndiqués déploient un syndicalisme dans l'espace de la cité. Un syndicalisme détaché de la production, mais qui prolonge le statut salarial dans la proximité et l'innovation sociale, sur des domaines et terrains trop peu fréquentés par le syndicat, que ce soit (au-delà de la question centrale de la défense des retraites) la thématique de la santé, des transports ou les conséquences du vieillissement (dépendance, maison de retraites). C'est donc dans le cadre d'un syndicalisme qu'on peut qualifier de citoyen que les retraités déploient leurs activités et revendications ; lesquelles sont globalement en harmonie avec les valeurs confédérales, même si l'unanimisme n'est pas de mise, dans cet espace de débats et de confrontations.

Les pratiques syndicales face aux discriminations liées à l'origine – (2011-2)

Alexandra POLI, Louis BRAVERMAN (EHESS-CNRS)

Erigée comme principe incontournable et régulièrement rappelée dans toute une série de textes, de dispositifs, de procédures, etc., la non-discrimination n'en reste pas moins fragile et en tout cas controversée dans ses traductions pratiques. Cette étude propose de mettre en évidence les modalités selon lesquelles les militants syndicaux, par leur jugement, leurs postures, leurs actions contribuent à façonner la problématique et les pratiques syndicales face aux situations de discrimination fondées sur l'origine. Comment se positionnent-ils par rapport à l'engagement contre ce type de discrimination ? Comment s'en saisissent-ils au sein de leurs pratiques ? Cette étude porte sur les modes d'appropriation du principe antidiscriminatoire à l'échelle du syndicat de la CFDT. Il ne consiste pas à évaluer l'action syndicale en matière de lutte contre les discriminations mais à cerner de la manière la plus fine possible la portée de ce débat en se mettant au plus près des subjectivités d'acteurs. Quelle place la thématique antidiscriminatoire occupe-t-elle au sein des revendications syndicales ? Comment permet-elle aux individus de réclamer des droits et de modifier des situations sociales ? Dans un contexte marqué par la crise financière, comment les discours sur les inégalités s'organisent-ils ?

L'approche adoptée ici a consisté à laisser les militants enquêtés dessiner leurs propres définitions et conceptions de ces enjeux. Le syndicat constitue un espace d'analyse au sein duquel se croisent, cohabitent et éventuellement s'opposent différents cadres de

référence moraux, qui engagent des interprétations divergentes de l'exigence d'égalité opposables aux pratiques discriminatoires. Ce travail permet de poser une focale sur un critère, l'origine, autour duquel s'est fondée la définition du phénomène discriminatoire en France et qui a connu d'importantes transformations tant du point de vue des populations auxquelles il fait référence, que, de manière plus générale, de celui des débats qui le touchent directement comme ceux relatifs à la laïcité et à la place de l'islam dans la société française. Les conceptions militantes de l'action antidiscriminatoire s'inscrivent dans une dialectique entre d'un côté, une lutte globale contre toutes les formes de discriminations, et de l'autre, la focalisation sur un ou plusieurs critères. Ce large cadre interprétatif montre la puissance d'évocation du thème des discriminations et invite à y resituer les logiques d'action propres aux discriminations liées à l'origine. L'enquête s'est ainsi concentrée sur les processus de qualification de certaines inégalités de traitement en termes de discrimination ethno-raciale ou liée à l'origine et les pratiques syndicales qu'ils engagent. Sept types de pratiques syndicales sont analysés.

Les dispositifs d'entreprises en direction des familles – (2011-3)

D. BROCHARD, M.T. LETABLIER (Université Paris 1)

L'objectif de cette recherche est de répertorier les dispositifs et les prestations proposés par les entreprises pour aider leurs salariés, non seulement à concilier travail et vie familiale, mais plus largement dans l'accomplissement de leurs responsabilités parentales. L'engagement des entreprises dans ce domaine est fortement encadré par la législation et par les dispositions conventionnelles. Il relève à la fois de l'action des partenaires sociaux, des employeurs via les Directions des ressources humaines, des organisations syndicales, et des comités d'entreprises par l'intermédiaire de leurs activités sociales et culturelles. L'objectif est aussi de saisir comment se négocient ces dispositions relatives au soutien à la parentalité, quels sont les enjeux de ces négociations et comment les mesures sont mises en oeuvre. Il s'agit enfin de repérer comment les enjeux liés à l'engagement des entreprises sur le soutien à leurs salariés parents sont perçus et reliés à d'autres défis comme, par exemple, l'égalité professionnelle entre femmes et hommes ou la qualité de la vie au travail.

Cette étude se déploie en deux volets. Un premier volet, à vocation introductive, établit un cadrage statistique des dispositifs de soutien à l'exercice des responsabilités familiales dans les entreprises. Ce volet quantitatif prend appui sur des résultats d'enquêtes menées à l'échelle européenne par *Eurofound*, ou à l'échelle nationale. Le second, et principal, volet de l'étude vise à caractériser plus finement les conditions de mise en place des dispositifs et des prestations, et d'en cerner l'impact sur les salariés bénéficiaires. Pour ce faire, une enquête qualitative a été réalisée auprès d'un échantillon d'entreprises actives dans ce domaine. Une première série d'entretiens auprès de responsables fédéraux a permis de cerner la manière dont la question du soutien à la parentalité est appréhendée dans sept branches professionnelles. Une trentaine d'entretiens ont ensuite été réalisés, dans dix-sept entreprises, auprès de représentants syndicaux CFDT et d'élus CFDT au comité d'entreprise, et dans la mesure du possible auprès des représentants de la Direction. La plupart de ces entreprises sont de grande taille et appartiennent à un groupe. Leur profil est très divers eu égard à leur secteur d'activité, leur organisation et au type de main-d'oeuvre employée, plus ou moins qualifiée et plus ou moins féminisée. L'échantillon ne vise pas une représentativité statistique, mais plutôt à repérer des pratiques innovantes et à recueillir les argumentaires développés par les acteurs syndicaux et par les Directions, pour justifier leurs engagements et leurs pratiques.

L'étude met en évidence la grande diversité des pratiques en matière de soutien à la parentalité. Elle signale le rôle du cadre légal et conventionnel. Elle différencie différents régimes d'engagement des entreprises, et montre que ces régimes sont tributaires des acquis historiques relatifs à l'offre de prestations, des formes d'organisation du travail et du type de main-d'oeuvre employée.

Agence d'objectifs CFE-CGC

Agence d'objectifs CFE-CGC

La protection sociale d'entreprise : état des lieux et perspectives – (2009-2)
Avenant mars 2012

Vincent ROULET, (Université de Tours)

Accord national interprofessionnel du 11 janvier, décision de la Cour de cassation du 13 mars, décision du Conseil constitutionnel du 23 juin, loi de sécurisation de l'emploi, projet de circulaire de la direction de sécurité sociale à venir, réforme des retraites à la rentrée… L'année 2013 est celle de la protection sociale d'entreprise. Pourtant, en dépit de cette actualité débordante, le thème n'a pas franchement occupé l'espace public. Ce ne fut qu'en réaction à l'un ou l'autre de ces évènements que les spécialistes de la matière se firent entendre. Il n'y a pas eu de réflexion ou de débat construits, de proposition ou de projet ambitieux. Toujours abordée partiellement, jamais globalement ou dans l'ensemble qu'elle forme avec les autres systèmes de solidarité, la protection sociale d'entreprise ne fait pas l'objet d'une étude évoquant son rôle social, passé, présent et à venir ni d'un exposé, aussi complet que possible, de sa situation juridique actuelle au regard des objectifs et de la fonction sociale qui sont et seront les siens aujourd'hui et demain.

Á ce dernier exercice se propose de se livrer le rapport *Protection sociale d'entreprise, état des lieux et perspectives* : décrire les normes applicables aux opérations de retraite et de prévoyance dans l'entreprise, les inscrire dans une politique étatique globale de la sécurité sociale (au risque de révéler l'absence de politique étatique globale) et s'assurer qu'elles permettent, en fait, la réalisation de cette politique (au risque de soulever quelque incohérence). L'étude vise à apprécier l'état juridique de la protection sociale d'entreprise à l'aune de cinq grands thèmes : la qualité de la loi, l'égalité de traitement, les conditions d'assujettissement et d'imposition du financement, la mobilité professionnelle et les clauses de désignation.

De cet examen, plusieurs diagnostiques peuvent être opérés. Certains ont trait à la seule construction de la loi : au premier chef, ils intéressent le technicien, que celui-ci rédige la loi ou la mette en œuvre. D'autres, afférent à la finalité publique des régimes d'entreprise, s'adressent directement aux acteurs de la vie sociale, aux salariés et aux organisations syndicales, aux entreprises et à leurs associations, à l'État lui-même.

Techniquement, d'une part, la complexité des normes qui animent la protection sociale est frappante. Fruits d'un compromis permanent, ces normes font la part belle aux termes imprécis, aux constructions précaires et aux objectifs à moitié définis. Les décisions de la Cour de cassation du 13 mars 2013 relatives à l'égalité de traitement en matière de protection sociale complémentaire témoignent de façon flagrante de l'insaisissabilité des règles de droit. S'y ajoute un droit de l'assujettissement incertain, refusant de se soumettre aux exigences du droit du travail, alors que la protection sociale d'entreprise

repose essentiellement sur ce dernier. Une amélioration sensible de la règle de droit, sans menacer les équilibres actuels, pourrait aisément être réalisée.

Politiquement, les difficultés sont d'une ampleur plus considérable. La place de la protection sociale d'entreprise – son existence même – dans notre protection sociale est discutée. D'aucuns souhaitent la voir s'effacer, d'autre la voir se renforcer. En toile de fond, la place et l'existence des systèmes nationaux de sécurité sociale. Ce débat, il n'appartient pas au juriste de le trancher. Mais il lui appartient d'attirer l'attention sur la nécessité d'engager un débat public sérieux. À défaut, ballotée par des courants contraires, dépourvue de rôle social clairement défini, la protection sociale d'entreprise perd une fraction substantielle de son efficacité, et d'une opportunité éventuelle, se mue en une contrainte réelle.

Des cadres et de la RSE : perceptions, représentations et pratiques – (2011-1)

Cécile CHARLAP – (Université de Strasbourg)

Dans le contexte français, la responsabilité sociale et environnementale (RSE) a connu un large développement au cours des années 2000. Cette problématique occupe aujourd'hui une place majeure, tant en termes de discours d'entreprises, que de réflexions et d'actions de la société civile ainsi que de réglementation. Elle engage désormais la société dans son ensemble. Au-delà des discours, cette étude interroge les pratiques. Plus précisément, il s'agit de se pencher sur la manière dont les cadres en charge d'actions de RSE comprennent ce concept, les représentations qu'ils lui associent et les enjeux auxquels la mise en pratique de la RSE les confronte. Pour ce faire, ont été menés des entretiens auprès d'une population de cadres en charge d'actions de RSE dans des entreprises de tailles et de secteurs d'activité variés.

Les enseignements de cette recherche recouvrent trois champs : tout d'abord, le champ de la compréhension et de la conception de la RSE par les cadres ; ensuite, celui des mécanismes d'intégration d'actions de RSE ; enfin, le champ des facteurs favorisant et entravant le déploiement d'actions de RSE au sein de l'entreprise.

Dans la première partie de l'étude, est analysée la manière dont les cadres se sont familiarisés avec le concept de RSE, la perception qu'ils en ont et les représentations qu'ils lui associent. Deux types de conceptions de la RSE émergent au sein de l'échantillon. Ces conceptions renvoient aux finalités de l'entreprise, à sa place au sein du champ social et mettent en jeu des façons différentes d'endosser son rôle de cadre en charge d'actions de RSE.

La deuxième partie porte plus précisément sur l'expérience des cadres en matière de RSE. Leurs actions sont présentées selon leur modalité d'intégration à la stratégie globale de l'entreprise et dégageons les mécanismes de leur intégration, en termes d'acteurs, de temporalité et de réaction du point de vue organisationnel. Il apparaît que la mise en place d'actions de RSE met en jeu des questions de rapports de force et de légitimité au sein de l'entreprise.

Dans la dernière partie, enfin, sont mis au jour les leviers et les freins au déploiement d'actions de RSE auxquels cadres se confrontent. L'entreprise, en tant qu'acteur majeur de la RSE, joue tout à la fois le rôle de levier et de frein au déploiement de la RSE. La réglementation et l'incitation apparaissent comme des leviers majeurs. Quant aux freins mis en exergue par les cadres, ils placent la question économique au cœur des enjeux actuels.

La prise en charge des personnes âgées dépendantes : comparaison France Japon – (2012-1)

Karine ISHII – (Université Paris-Dauphine – Laboratoire économie)

Cette étude analyse les systèmes de prise en charge à domicile des personnes âgées dépendantes au Japon et en France. En s'appuyant sur deux méthodes comparatives (comparaison institutionnelle et étude de cas-types), l'objectif est de caractériser les bases (notamment politiques) des différences entre ces deux systèmes et de mettre en exergue des similarités parfois fondamentales mais peu visibles.

L'étude est constituée de trois parties. La première présente l'évolution démographique et retrace l'émergence des politiques concernant les personnes âgées dans les deux pays. La deuxième compare les principaux dispositifs d'un point de vue institutionnel à travers l'étude de quatre dimensions : le mode de financement, le critère d'accès, la nature de la prestation et l'organisation et la gestion. Finalement, une comparaison par les cas-types permet d'analyser l'impact des divers dispositifs en se plaçant du point de vue de l'usager.

Suite à une pression démographique plus importante et précoce, les initiatives en matière de politiques destinées aux personnes âgées dépendantes au Japon précèdent celles de la France. Les premières mesures japonaises remontent à la fin des années 80, soit une dizaine d'années avant la France qui instaure la Prestation Spécifique Dépendance (PSD) en 1997, puis la remplace par l'Allocation Personnalisée d'Autonomie (APA) en 2002. Depuis la mise en place de l'assurance dépendance obligatoire en 2000, la prise en charge de la dépendance à domicile au Japon s'organise principalement autour d'un système unique, alors que la France s'appuie sur une imbrication de différents dispositifs. Le système français est ainsi plus fragmenté qu'au Japon.

Les systèmes des deux pays sont financés par la combinaison d'impôts et des cotisations sociales, avec une part plus importante des cotisations pour le Japon. L'accès aux droits au Japon est déterminé par le niveau de dépendance et un critère d'âge. Les revenus et la présence ou non d'aidants informels ne viennent en principe pas modifier l'accès ou la quantité d'aide accessible. En France, l'aide est apportée en fonction des besoins individuels prenant en compte aussi bien les revenus que la présence d'aidants informels. Dans les deux pays, l'aide se traduit par des prestations en nature avec une participation financière de l'usager. Au Japon, l'usager constitue lui-même le plan d'aide qu'il souhaite dans les limites de ses droits ; en France il est constitué par le Conseil Général ou le Service de Soins Infirmiers A Domicile (SSIAD) mais non par l'usager. La prise en charge à domicile de la dépendance s'organise ainsi davantage comme un système de type assurantiel pour le Japon, et assistantiel pour la France. Malgré ces différences, les deux pays sont fortement marqués par la volonté de développer un marché des services à la personne et les politiques concernant la dépendance sont orientées par cet objectif.

D'après l'étude par les cas-types, le système japonais apparait comme un système particulièrement formalisé qui privilégie le développement de services spécialement destinés aux personnes âgées dépendantes et oriente la logique de prise en charge. En revanche, le niveau de revenus n'étant pas systématiquement pris en compte, il tend à privilégier les personnes ayant de hauts revenus. En France, une logique de prise en charge claire n'apparait pas au niveau national, et le marché offre moins de services spécialisés dans la dépendance. Mais le niveau des revenus de l'usager constitue un élément plus important qu'au Japon.

Au final, la question de la dépendance s'impose davantage comme une priorité au Japon. La volonté de développer le marché des services à la personne s'inscrit dans le cadre de la politique de la dépendance et ne concerne que les services spécifiquement destinés aux

personnes âgées dépendantes. La réforme de 2000 a été l'occasion d'une part de définir les objectifs nationaux en termes de dépendance, mais également de mettre en place un système de suivi systématique. En France, si la mise en place de l'APA a été accompagnée d'une volonté de créer des emplois, les différentes mesures ne semblent pas avoir été organisées autour d'une orientation claire de ce que doit être la prise en charge des personnes âgées dépendantes.

Le contenu des accords d'entreprise portant sur l'aménagement du temps de travail – (2012-2)

Marie BOUNY – (MBSA Formation et Conseil)

Les finalités du droit de la durée du travail sont diverses. Il fut historiquement tourné vers l'intérêt du salarié en tant que vecteur de sa protection, de sa santé et de sa sécurité. Un autre objectif est cependant venu se greffer à cette fonction : la durée du travail a servi de levier à la politique de l'emploi et de politiques économiques. L'aménagement du temps de travail n'est cependant plus orienté par des objectifs de création d'emploi mais mis en relation avec la compétitivité et l'emploi. Certains prônent alors la flexibilité interne et un desserrement des contraintes qu'engendrent les régulations du temps de travail.

A cet égard, les législations relatives au temps de travail sont un laboratoire des transformations du droit et des relations collectives de travail. Ces législations attestent du déclin de la force obligatoire de la loi comme norme protectrice des salariés et de la montée en puissance d'un droit négocié au plus près des acteurs de l'entreprise. En raison de la grande latitude aujourd'hui offerte aux négociateurs de l'entreprise, ce niveau constitue un excellent cadre d'analyse des pratiques usitées en matière de temps de travail.

L'étude de la négociation d'entreprise sur l'aménagement du temps du temps de travail permet de montrer, à partir de l'examen de 200 accords d'entreprise, pourquoi et comment les négociateurs ont mobilisé les différents dispositifs législatifs relatifs à l'organisation pluri-hebdomadaire du temps de travail, aux conventions de forfait, aux heures supplémentaires et aux comptes épargne-temps.

Le contenu des conventions ou accords collectifs d'entreprise révèle que les signataires de ces textes usent des possibilités de dérogations *in pejus* à la loi offertes par le législateur et ce dans l'intérêt de l'entreprise et pour des besoins d'adaptation à une réalité de l'entreprise. Sans être proscrit, l'intérêt du salarié n'est pas celui qui apparaît le plus explicitement. Ainsi, cette étude atteste que les conventions collectives ne sont plus uniquement une source de droits pour les salariés. La thématique du temps de travail donne lieu au développement d'une négociation marquée par le « donnant-donnant ». Si les conventions collectives ont toujours pris en compte l'intérêt de l'employeur (égalisation de la concurrence, recherche de la paix sociale), cette dimension est plus présente aujourd'hui et le lien est parfois fait explicitement avec la recherche de flexibilité.

Carrière et rapport à la carrière chez les jeunes salariés d'exécution du privé – (2012-3)

Pascal BARBIER (Université de Louvain- Belgique), Pauline SEILLER, (Université de Caen)

Cette recherche s'intéresse aux jeunes salariés « stables » de l'industrie et des services, ceux dont l'emploi est à la fois garanti par un contrat à durée indéterminée et par

l'appartenance à une grande entreprise. Elle apporte des éléments de compréhension sur un aspect du « rapport au travail » des salariés les plus stables : celui de la « carrière » interne dans une entreprise. En effet, la carrière (ici la promotion à un poste supérieur, notamment sur un poste d'encadrement) structure le rapport que les salariés entretiennent avec leur travail : elle cimente leurs attentes professionnelles et leurs aspirations privées, elle conditionne leur engagement dans le travail, elle leur rappelle les contraintes structurelles qui pèsent sur les mobilités professionnelles (valeur du diplôme, fermeture de la promotion, etc.). En un mot, elle constitue un aspect central du rapport au travail, aspect aujourd'hui relégué dans l'espace public par la question des restructurations et des licenciements, mais dont l'importance dans le vécu des salariés ne saurait être ignorée.

L'enquête s'est attachée à étudier le rapport à la carrière interne (à la « promotion ») des « jeunes » salariés d'exécution travaillant de grandes entreprises du privé. Elle a permis d'isoler trois types de postures vis-à-vis de l'aspiration à la promotion par l'encadrement : (1) le refus d'accéder à des postes d'encadrement, (2) la gestion du décalage entre la volonté et la possibilité d'obtenir une promotion, (3) la volonté motivée d'obtenir une promotion. Sans constituer une typologie ordonnant l'ensemble des attitudes des enquêtés (le rapport des salariés à leur mobilité professionnelle ne pouvant être figé et simplifié), ces trois postures permettent d'appréhender la pluralité des attitudes des jeunes salariés « stables ».

Elles permettent aussi de comprendre les motifs qui font varier les positions, les motivations sous-jacentes à telle ou telle posture et les motifs expliquant le passage d'une posture à une autre. Qui est attiré par la promotion interne ? Pourquoi ? Quel regard les salariés portent-ils sur les postes « à responsabilité » et, plus spécifiquement, sur le « petit » encadrement dont la position est réputée inconfortable ? Quelles sont les chances objectives de promotion de ces jeunes salariés ? Quels arguments mobilisent ceux qui s'y refusent ? Comment ceux qui la souhaitaient gèrent-ils leur déception en cas d'échec ? Quel coût cela peut-il avoir sur le rapport qu'ils entretiennent généralement avec leur travail ? Quelles sont les motivations et les propriétés de ceux qui aspirent à obtenir une promotion ? Telles sont les questions abordées dans cette recherche.

Agence d'objectifs CFTC

Agence d'objectifs CFTC

Travail intérimaire : quels enjeux pour le syndicalisme – (2012-2)

Sébastien GROLLIER – (Université de Nantes)

Comment construire une appartenance et une défense collective des salariés dans un lieu où par essence la précarité et la mobilité sont les maîtres-mots ? Telle est la question posée par cette étude.

Le premier chapitre de l'étude décrit et analyse l'institutionnalisation progressive du travail temporaire en France et en Europe entre 1950 et 2010. Le deuxième chapitre s'intéresse aux travailleurs temporaires, s'attachant à mettre en exergue les risques sociaux-économiques et professionnels auxquels ils sont confrontés. Un troisième chapitre s'attache à restituer la faiblesse de l'adhésion syndicale des intérimaires dans un cadre d'érosion générale de la syndicalisation, et notamment de la syndicalisation ouvrière. Le quatrième chapitre, qui repose sur des matériaux plus ethnographiques, s'intéresse justement à ces pratiques de résistances des intérimaires en contexte de travail montrant ainsi qu'ils ne sont pas dénués de ressources pour résister.

Enfin, le cinquième chapitre se penche sur la mise en forme syndicale du travail temporaire, aux difficultés rencontrées par les organisations syndicales pour organiser et intégrer les intérimaires dans leurs rangs et, plus largement, aux difficultés d'exercice du droit syndical dans le travail temporaire. L'objet de l'étude permet ainsi d'appréhender et d'analyser les possibilités d'exercice du droit syndical dans l'intérim en abordant successivement la question de la localisation des travailleurs temporaires dans l'espace confédéral, celle de l'aspect strictement organisationnel de la syndicalisation des intérimaires, celle des modalités de la représentation, celle, enfin, du « travail syndical » à proprement parler.

Malgré ce tableau noir de l'implantation syndicale dans les métiers du travail temporaire, l'étude montre que le syndicalisme et la CFTC s'implantent dans l'intérim ; partout les délégués agissent, négocient et obtiennent des résultats, au service du Bien Commun.

Agence d'objectifs CGT

Agence d'objectifs CGT

Transformations du travail et émancipation – Les ateliers Cgt de la recherche – (2011-1)

Collectif CGT

Lors de ses trois derniers congrès, la CGT a réaffirmé sa volonté de « *transformer le travail, son contenu, ses conditions, ses finalités* ». Conformément à cette orientation, elle a organisé en 2008, 2009 et 2010 des « journées de la recherche » sur le thème des transformations du travail. Ces trois premiers séminaires ont démontré l'utilité d'un échange continu entre chercheurs et syndicalistes. En particulier, la confrontation, sur la base d'exemples concrets, entre les pratiques et les savoirs syndicaux d'une part, l'expérience et les réflexions de scientifiques d'autre part, a permis d'approfondir l'analyse des transformations du travail et de vérifier la pertinence, l'opérationnalité du concept d'émancipation.

Tout en empruntant des chemins similaires, les « ateliers de la recherche » ont inauguré une nouvelle étape. En effet, prenant appui sur les travaux déjà réalisés, ils ont poursuivi un objectif plus opérationnel : approfondir les leviers de réflexion et d'action primordiaux précédemment mis en évidence, en élargissant la coopération entre chercheurs et syndicalistes, grâce notamment à une décentralisation des travaux.

C'est ainsi que trois ateliers d'une quinzaine de participants chacun ont été mis en place à Lille, Aix-en-Provence et Nantes, qui se sont réunis à plusieurs reprises de 2011 à 2012 sous la responsabilité d'un chercheur et d'un syndicaliste avec la collaboration d'un doctorant. Sur la base d'une « feuille de route » rédigée par le comité de pilotage, ils ont procédé à des auditions visant un retour d'expérience, mené des enquêtes de terrain, débattu sur la base de communications plus académiques, etc.

Trois synthèses – une par atelier – ont été réalisées, qui ont fait l'objet d'une présentation, le 7 décembre 2012, au siège de la CGT à Montreuil, lors d'une initiative qui a réuni près de 80 personnes. Ces synthèses et les autres matériaux des ateliers CGT de la recherche – retranscriptions des interventions, etc. – ont été regroupés au sein de ce rapport.

Le secteur du bâtiment durable : vers de nouveaux rapports entre les acteurs de l'acte de construire ? – (2012-5) avenant novembre 2012

Hubert AMARILLO sous la direction de Martine GADILLE (LEST)

Le bâtiment est un secteur divisé et hiérarchisé, séparant maîtrise d'ouvrage (MO) et maîtrise d'œuvre (MOE), bureaux d'études, entreprises de construction et sous-traitants, etc. L'hypothèse centrale de notre recherche est que l'innovation se fonde au contraire sur la coopération entre les acteurs. La coopération se révèle essentielle pour échanger

et diffuser les connaissances. Dès lors, le développement du bâtiment dit « durable », innovation majeure, appelle des relations plus étroites et régulières entre des intervenants travaillant de manière séparée. A partir d'une enquête menée dans un pôle d'innovation du bâtiment renommé « POLEBAT », cette recherche tente de savoir si le passage d'une construction classique à un bâtiment durable s'accompagne effectivement d'une meilleure coopération entre acteurs.

POLEBAT fonctionne bien sur la base d'une dynamique d'apprentissage collectif et de méthodes coopératives : élaboration participative d'un référentiel de construction, accompagnement des projets. Ce pôle modifie le contenu des métiers. Ainsi, la profession d'architecte s'éloigne d'une figure artistique pour rejoindre davantage celle d'un chef d'équipe et d'un coordonnateur de travaux. La maîtrise d'ouvrage connaît un renforcement de la fonction de contrôle en amont des programmes, et s'entoure de plus en plus de spécialistes de la qualité environnementale. De même, bureaux de contrôle et MO se rapprochent, les premiers apportant aux seconds des conseils de prévention plutôt qu'une sanction *a posteriori*. Mais, la « maîtrise d'usage », c'est-à-dire les habitants qui utiliseront les bâtiments, est encore trop peu prise en compte dans les projets.

Pour autant, la coopération et le décloisonnement des fonctions n'empêchent pas la reproduction de rapports de domination. Certes, les acteurs du « durable » refusent la sous-traitance en cascade et restent vigilants sur le recours à des formes d'emploi trop précaires. Ils tentent de limiter les rapports de force exercés par la MO sur la MOE. Mais, les multiples formes de flexibilité de l'emploi et des activités pèsent sur les chances de réussite du bâtiment durable.

En outre, ce pôle conduit pour l'instant à l'approfondissement d'un clivage entre le « monde social » du bâtiment durable et celui des artisans et professionnels du bâtiment classique. Il faudrait que les acteurs sortent d'une logique de réseau aux « liens forts », qui tend à enfermer les participants entre eux, pour l'ouvrir à de nouveaux liens sociaux, à de nouveaux acteurs jusque-là à l'écart du bâtiment durable. Les pouvoirs publics ont sans doute un rôle déterminant à jouer pour élargir l'expérience menée par POLEBAT.

Agence d'objectifs CGT-FO

Agence d'objectifs CGT-FO

Sociographie des délégués au congrès confédéral de la CGT-Force ouvrière en 2007 – (2004-5)

Philippe GUIMARD (FO secteur économique)

Cette étude est une sociographie des délégués de Force Ouvrière au congrès confédéral de Lille en 2007, fondée sur une enquête quantitative d'envergure. Elle s'appuie sur les réponses aux questionnaires distribués aux délégués présents à cette occasion.

Derrière le taux global de syndicalisation se jouent des dynamiques opposées entre catégories socioprofessionnelles : érosion de l'adhésion ouvrière voire employée et mouvement favorable chez les cadres et dans le « maquis » des professions intermédiaires. Pour mieux connaître les ressorts de cette évolution il faut étudier les profils des nouveaux adhérents et de la population de l'ensemble des syndiqués. Il s'agit d'examiner les trajectoires militantes et les pratiques syndicales selon les secteurs d'activité et les catégories socioprofessionnelles. Cela passe aussi bien par les formes et les effets de la socialisation (famille, entourage, formes d'héritage culturel ou idéologique…), que par les multiples réseaux de sociabilité (politique, religieuse, spirituelle ou associative…) ou les modalités de l'adhésion syndicale, le poids des contextes locaux, le tout en lien avec les effets des trajectoires scolaires et des origines sociales. A travers toutes ces composantes de la vie sociale et de l'environnement des délégués, il s'agit donc d'identifier l'émergence et les conditions de mise en action des dispositions à l'engagement militant ainsi que d'identifier la diversification éventuelle des voies d'entrée dans l'univers syndical.

L'objectif de cette étude est d'offrir des données sur FO alors que le syndicat semble toujours aussi peu classable et saisissable pour les observateurs qui peinent à lui coller une étiquette monochrome. On a ainsi longtemps reproché à Force Ouvrière une tendance au repli sur soi qui expliquerait la faiblesse relative des données disponibles sur l'univers syndical de l'organisation. Une bonne partie du monde académique fait état de difficultés pour aborder une organisation jugée empreinte d'une forte culture du secret qui entraverait, voire découragerait toute recherche approfondie. Cette vision ne résiste pas à l'épreuve des faits. En la matière, la thèse de sciences politiques de Karel Yon consacrée en 2008 à FO a créé une dynamique, en particulier avec l'initiative d'un questionnaire distribué aux militants lors du congrès de 2004. Sa démarche avait recueilli un écho favorable de la direction confédérale non seulement en raison de l'absence évidente de données quantitatives sur les militants de l'organisation mais aussi dans la mesure où le

secrétaire général sortant, Marc Blondel, y voyait un moyen d'objectiver les changements intervenus sous ses quatre mandats. La confédération a en effet souhaité prolonger cette démarche à l'occasion des congrès suivants, afin de mieux connaître les délégué(e)s participant à ces événements majeurs dans la vie de l'organisation.

Dans une première partie l'étude revient en détail sur le déroulement du Congrès afin de resituer l'évènement dans son contexte économique, social et politique. La seconde partie entre dans l'approche sociographique avec la présentation des données de cadrage basées sur l'exploitation des fichiers confédéraux sur les origines géographiques et professionnelles des plus de 2 500 délégués présents à Lille. En phase avec la répartition régionale de l'emploi salarié, cinq régions se détachent en termes de présence au congrès (Ile de France, Nord Pas de Calais, Rhône Alpes, Provence Alpes Côte d'Azur et Pays de la Loire) avec un peu plus d'un délégué sur deux en provenance de l'une d'elle et même un cinquième pour la première.

Concernant le rattachement des délégués aux fédérations professionnelles, deux ensembles se démarquent assez nettement, les services publics et de santé (17 %) et les employés et cadres (15 %). Ce sont les deux seules fédérations à regrouper plus de 10 % des délégués et près d'un délégué sur trois présent au Congrès est issu de leurs rangs. Viennent ensuite la fédération de la métallurgie avec 9,6 % des participants, la FNEC-FP (7,7 %), c'est-à-dire la fédération nationale de l'enseignement, de la culture et de la formation professionnelle, les Postes et télécommunications (6,9 %) et la FGTA (6,7 %) regroupant essentiellement les salariés de la filière agroalimentaire et de la grande distribution.

A travers l'examen des parcours syndicaux, l'ancienneté de l'adhésion des délégués remonte en moyenne à 19 ans avec un tiers (33,3 %) comptant de 16 à 25 années d'adhésion, tandis qu'un quart déclare une appartenance à l'organisation inférieure à dix ans. On observe également un mouvement de féminisation progressive selon les périodes d'adhésion. Près du tiers (28,5 %) des délégués fait par ailleurs état d'une autre affiliation syndicale par le passé, majoritairement à la CGT. Le poids numérique du congrès s'accompagne d'une proportion significative de primo-participants (plus de 40 %).

Sans surprise, la situation professionnelle des délégués correspond aux caractéristiques de la frange la plus stabilisée du salariat (CDI à temps complet ou emploi à statut). Les entreprises privées comptant plus de 500 salariés emploient un quart des répondants (24,6 %) devant les salariés des entreprises publiques et les fonctionnaires d'Etat autre que ceux de l'Education nationale (14,2 % chacun). Avec ces derniers (7,2 %), les fonctionnaires d'Etat regroupent un cinquième des délégués (21,4 %). En termes de catégories socioprofessionnelles, les employés dominent avec près du quart des réponses (23 %), un tiers même des déléguées soit l'écart de genre le plus significatif (15 points). Au total, ouvriers et employés regroupent 37,4 % des délégués. La proportion élevée de cadres moyens (22,3 %) pose question. L'âge moyen est de 50,2 ans au moment du congrès, la tranche d'âge la plus représentée dans l'échantillon étant celle des 46-55 ans avec près d'un délégué sur deux (48,4 %).

Pour ce qui est du niveau d'études les militants présents au congrès sont proportionnellement plus diplômés que la moyenne nationale avec un quart des répondants titulaire du baccalauréat ou du niveau bac et 30 % au-delà, soit plus de la moitié de l'échantillon. Les données sur la nationalité du père (à 90 % nés français) laissent apparaître en creux la quasi absence des délégués d'immigration récente, population par ailleurs soumise à des situations relativement dégradées dans l'emploi. Signe de la forte imprégnation des valeurs liées à l'engagement syndical, près d'un délégué sur deux déclare au moins un parent adhérent à une organisation syndicale (43,7 %).

L'intérim : évolutions et syndicalisation – (2010-5)

Rachid BELKACEM (Université de Lorraine), Cathel KORNIG (Universite Aix-Marseille), François MICHON (CNRS) et Christophe NOSBONNE (Universite de Lorraine)

L'objet de ce rapport est l'emploi intérimaire en France, ses obstacles, ses freins et les enjeux de la syndicalisation des intérimaires. Le rapport analyse les liens qu'il est possible d'observer entre la sous-syndicalisation des intérimaires et la précarité du travail, l'impact de cette sous-syndicalisation sur la représentation collective de ces travailleurs et ses effets sur leurs conditions de travail et sur la formation dont ils peuvent bénéficier.

Mais si l'intérim ne concerne encore qu'une minorité de salariés en France, il est néanmoins caractéristique des mutations socioéconomiques en cours depuis quelques décennies. L'entreprise intégrée (un seul site, un seul employeur) recule au profit de l'entreprise-distribuée (plusieurs sites, plusieurs employeurs). L'émiettement des collectifs de travail s'accentue et les modalités de l'action syndicale s'en trouvent bousculées. C'est dire que si l'étude porte sur le seul intérim, compte tenu du temps imparti et des moyens mobilisés, les questions et analyses présentées s'étendent à l'occasion au-delà : aux autres formes d'externalisation du travail que le contrat d'intérim ; aux autres services aux entreprises que le service de main-d'œuvre qu'assure le secteur de l'intérim.

L'étude est organisée autour de deux principaux axes d'investigation. Le premier axe est un état des connaissances générales sur l'intérim. Plus qualitatif, le second axe s'intéresse aux raisons de la sous-syndicalisation des salariés intérimaires tant en termes d'offre syndicale et d'enjeu pour les syndicats que de difficultés pratiques pour les intérimaires et les syndicats. Les discours recueillis décrivent assez bien ce vers quoi les syndicats pourraient s'orienter pour relever les défis qu'ils affrontent. L'enquête exploratoire suggère quelques pistes de réflexion.

Agence d'objectifs UNSA-EDUCATION

Agence d'objectifs UNSA-Education

L'actualité de la loi de 1905 : historique, régime juridique de la laïcité, fondements philosophiques – (2004-3)

L'actualité de la loi de 1905 : organisation d'un colloque international – (2004-5)

Denis ABECASSIS (Université Paris Ouest)

L'ensemble de travaux impulsés par l'UNSA-éducation à l'occasion l'anniversaire de la loi de 1905 a connu comme point d'orgue le colloque du 17 novembre 2005. Ce colloque, ponctué de tables rondes, d'interventions et d'échanges avec la salle, a permis la restitution des travaux, souhaités et impulsés par la fédération, produits par trois chercheurs qui approchent le sujet sous des angles complémentaires : l'angle juridique par Rémy SCHWARTZ, l'angle sociologique par Patrick WEIL et l'angle philosophique par Henri PENA-RUIZ.

En partant des principes posés par la loi – liberté de culte – séparation entre les Eglises et l'Etat – liberté de conscience – les participants se sont efforcés d'éclairer l'histoire et de l'actualité de la loi de 1905.

Dès son introduction, Patrick GONTHIER, Secrétaire général de l'UNSA Education, souligne que « ce n'est pas la date anniversaire de la loi de 1905 qui a mis la laïcité au-devant de la scène, elle a toujours été un principe questionné et disputé, une référence recherchée, mais aussi une boussole par temps troublés ». Et la période précédant le colloque fut troublée ; par la question du voile à l'école, par la question du financement des bâtiments de culte, par les problématiques liées à l'enseignement du fait religieux ou encore par la frontière entre cultuel et culturel, questions qui furent interrogées tout au long du colloque.

A propos du voile, le Conseil d'Etat précise dans son avis du 27 novembre 1989 : « Le voile, c'est la liberté de conscience », en l'application de la Convention internationale des Droits de l'Homme (qui fait jurisprudence), tout en sanctionnant tout ce qui pouvait méconnaître le principe d'assiduité. Cet arrêt a conduit à des situations inextricables dans les établissements. Quelques années plus tard, la commission Stasi aboutit à un rapport qui propose la suppression des signes ostensibles dans les écoles publiques, il y a alors une levée de bouclier.

La loi de 2004 portant interdiction des signes et tenues manifestant ostensiblement une appartenance religieuse viendra clore provisoirement cet épisode.

Ce colloque a permis d'analyser, d'expliquer et de comprendre les enjeux de cette loi qui organise depuis plus d'un siècle, en France, le vivre ensemble entre les croyants de toutes les religions, les athées et les agnostiques, par la conjugaison de la liberté de conscience et de l'égalité de droits sans hiérarchie d'options spirituelles.

Mais au-delà des questions nationales, cette laïcité, héritage de notre révolution, peut s'appliquer à tous les peuples ? Peut-on ignorer l'appel d'une des participante : « moi, femme, qui me bats dans mon pays pour l'égalité des femmes et des hommes, si jamais en France la laïcité subit une défaite, que me restera-t-il pour continuer à me battre ? »

La pratique des SMS des collégiens et lycéens – (2011-3)

Josie BERNICOT (Université de Poitiers-CNRS)

Le travail réalisé est présenté en deux chapitres : le premier concerne les SMS et l'orthographe chez des collégiens de 11-12 ans et le second concerne le rôle de l'âge de l'expertise et du genre sur la longueur, la structure et la fonction sociale des SMS chez des collégiens et lycéens de 13 à 18 ans.

Chapitre 1. Le lien entre le niveau des élèves en orthographe et leur pratique des SMS n'est pas clair et fait l'objet de nombreuses questions de la part des enseignants, des parents et des médias. Un corpus de 5 000 SMS produits dans la vie quotidienne par des collégiens de 6ème et de 5ème (n=19, 11-12 ans) a été constitué. Les participants n'ont jamais possédé ou utilisé de téléphone mobile avant le début de l'étude ; leurs SMS sont recueillis pendant un an tous les mois. Les SMS sont caractérisés par la densité de textismes [1] en distinguant ceux en accord avec le code traditionnel (ex : mé pour mais) et ceux en rupture avec ce code (ex : bsx pour bisous). Le niveau en orthographe traditionnel est évalué par un test standardisé qui permet de distinguer orthographe d'usage et orthographe de règle. On dispose aussi pour chaque participant des résultats scolaires en écrit traditionnel. Les résultats montrent que la corrélation entre niveau en orthographe traditionnel et la densité de textismes [2] est variable, elle peut être : a) absente (textismes en accord avec le code traditionnel et orthographe), b) positive (textismes en rupture et orthographe d'usage en début de pratique des SMS) ou c) négative (textismes en rupture et orthographe de règle au bout d'un an de pratique des SMS). Globalement, les élèves forts ou faibles en écrit traditionnel au début du recueil de données restent respectivement forts ou faibles pendant un an quelle que soit leur pratique des SMS

Chapitre 2. L'objectif est d'étudier un corpus de 1131 SMS produits en situation naturelle par 115 adolescents francophones âgés de 13 à 18 ans (issus du corpus sms4science de Fairon, Klein & Paumier, 2006). Les SMS sont recueillis par une méthode de redirection sur un serveur. On a analysé l'effet de l'âge, du genre (masculin/féminin) et de la pratique des SMS (récente et rare/ancienne et fréquence) sur la longueur des messages (nombre de caractères avec espaces et nombre de mots), leur structure dialogique (avec ou sans ouverture et clôture) et leur fonction (informationnelle/relationnelle). Pour la longueur, la supériorité des filles sur les garçons, habituellement mise en avant dans la littérature, est modalisée : elle existe surtout à 15-16 ans et uniquement pour les adolescents qui ont une pratique ancienne et fréquente. La structure dialogique des messages est différente de celle des interactions orales et écrites traditionnelles puisque 75 % des messages n'ont pas la forme classique «ouverture+message+clôture» (l'ouverture et/ou la clôture étant manquantes). Pour les fonctions, on met aussi en évidence, comme pour les indices de quantité, une variation avec les caractéristiques du scripteur : la proportion de messages ayant une fonction relationnelle est supérieure à celle des messages ayant une fonction informationnelle uniquement pour les adolescents de 15-16 ans, les filles et les adolescents

1. Un textisme est défini comme un changement dans la forme orthographique d'un mot par rapport à l'écrit traditionnel. Pour chaque SMS, la densité de textismes est égale au nombre de changements divisé par le nombre total de mots du SMS.
2. (densité et type de textismes). Les implications pédagogiques de ces résultats sont discutées en allant dans le sens d'une complémentarité entre écrit traditionnel et écrit SMS.

ayant une pratique des SMS ancienne et fréquente. Les résultats sont discutés par rapport aux spécificités qui permettent de définir le registre SMS par rapport au registre de la langue écrite traditionnelle

Le baccalauréat professionnel en trois ans : les élèves de lycée professionnel entre nouvelles trajectoires de promotion scolaire et risques d'espoirs déçu – (2012-1)

Pierre Yves BERNARD, James MASY, Vincent TROGER,
(Centre de Recherches en Education de Nantes, CREN)

L'objet de notre recherche est d'évaluer les effets de la réforme du baccalauréat professionnel sur les trajectoires des élèves de LP. L'enquête a été menée entre octobre 2009 et mai 2013 auprès de deux panels successifs de 465 élèves et 532 élèves, dans les mêmes établissements de l'académie de Nantes.

La première conclusion est qu'en terme d'image et d'attractivité des lycées professionnels (LP), la réforme est un succès. 81 % des élèves interrogés en 2009 se déclaraient satisfaits de leur orientation, et cette proportion était la même quatre ans plus tard parmi les 143 élèves interrogés six mois après le bac. Les raisons de cette satisfaction ont été clairement exprimées au cours des 53 entretiens conduits avec ces élèves. La réticence habituelle des familles à l'égard de l'enseignement professionnel a été doublement réduite par la réforme: d'une part parce qu'en ramenant la préparation du bac pro à trois ans elle a institué une égalité symbolique avec les autres bacs ; d'autre part parce que la réforme a ouvert plus largement l'accès aux études post-bac. Dès l'entrée en seconde, 59 % des élèves interrogés formulaient un projet de poursuites d'études, très majoritairement en BTS, et 61 % des élèves interrogés en terminale avaient maintenu ce projet.

La seconde conclusion est qu'au-delà de ce succès d'image, la réforme a pour principale conséquence de cliver fortement les publics de LP. D'un côté, il y a ceux qui obtiennent le baccalauréat dans des spécialités où ils sont assez facilement admis en BTS et où les savoirs expérientiels qu'ils ont acquis au cours des stages y sont valorisés. Dans les spécialités ou l'accueil en BTS est plus restrictif, leurs situations sont plus fragiles et beaucoup abandonnent pour alterner emplois précaires et formations plus ou moins qualifiantes. De l'autre côté, il y a tous ceux qui décrochent avant le bac ou échouent au bac, alors que le BEP, réduit à un diplôme intermédiaire, leur offre désormais peu de garantie d'insertion. La réforme a donc introduit au sein des LP ce que le sociologue Pierre Merle a appelé « la démocratisation ségrégative ».

Même si l'engagement des enseignants dans cette réforme est impressionnant, selon les auteurs les 20 professeurs interrogés ont unanimement regretté que son application unilatérale pénalise les élèves qui auraient besoin de plus de trois ans pour atteindre le niveau requis. C'est pourquoi les auteurs préconisent une modularisation des formations qui permettrait à la fois d'aménager la durée des parcours en fonction des besoins des élèves et de penser les services des enseignants en fonction des nouvelles obligations que la réforme génère en termes de suivi de stage et d'individualisation des formations.

Tableau. Etudes déposées de l'Agence d'objectif mai 2013 - mai 2014

CFDT - Etudes réalisées exercice 2013-2014

N°	Titres	Certificat conformité
2004-5	PENIBILITE : UNE FIGURE LIBRE IMPOSEE	1641/2013-2014
2011-1	LES CONDITIONS DU MAINTIEN DES SYNDIQUES CFDT AU MOMENT DU DEPART EN RETRAITE	1653/2013-2014
2011-2	LES PRATIQUES SYNDICALES FACE AUX DISCRIMINATIONS LIEES A L'ORIGINE	1648/2013-2014
2011-3	LES DISPOSITIFS D'ENTREPRISES EN DIRECTION DES FAMILLES	1642/2013-2014

CFE-CGC - Etudes réalisées exercice 2013-2014

N°	Titres	Certificat conformité
2009-2	LA PROTECTION SOCIALE D'ENTREPRISE : ETAT DES LIEUX ET PERSPECTIVES – (2009-2) AVENANT CA - 2012	1644/2013-2014
2011-1	DES CADRES ET DE LA RSE : PERCEPTIONS, REPRESENTATIONS ET PRATIQUES	1643/2013-2014
2012-1	LA PRISE EN CHARGE DES PERSONNES AGEES DEPENDANTES : COMPARAISON FRANCE JAPON	1645/2013-2014
2012-2	LE CONTENU DES ACCORDS D'ENTREPRISE PORTANT SUR L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	1654/2013-2014
2012-3	CARRIERE ET RAPPORT A LA CARRIERE CHEZ LES JEUNES SALARIES D'EXECUTION DU PRIVE	1646/2013-2014

CFTC - Etudes réalisées exercice 2013-2014

N°	Titres	Certificat conformité
2012-2	TRAVAIL INTERIMAIRE : QUELS ENJEUX POUR LE SYNDICALISME ? (ancien titre : Le travail temporaire et ses mutations)	1655/2013-2014

CGT - Etudes réalisées exercice 2013-2014

N°	Titres	Certificat conformité
2011-1	TRANSFORMATIONS DU TRAVAIL ET EMANCIPATION – LES ATELIERS CGT DE LA RECHERCHE	1652/2013-2014
2012-5	LE SECTEUR DU BATIMENT DURABLE : VERS DE NOUVEAUX RAPPORTS ENTRE LES ACTEURS DE L'ACTE DE CONSTRUIRE ?	1647/2013-2014

CGT-FO - Etudes réalisées exercice 2013-2014

N°	Titres	Certificat conformité
2005-4	SOCIOGRAPHIE DES DELEGUES AU CONGRES CONFEDERAL DE LA CGT-FORCE OUVRIERE EN 2007 (2005-4) (ancien titre : Les militants CGT-force ouvrière du comité confédéral national)	1656/2013-2014
2010-5	L'INTERIM : EVOLUTIONS ET SYNDICALISATION	1649/2013-2014

UNSA EDUCATION - Etudes réalisées exercice 2013-2014

N°	Titres	Certificat conformité
2004-3	L'ACTUALITE DE LA LOI 1905. UNE PROBLEMATIQUE	1957/2013-2014
20046-5	L'ACTUALITE DE LA LOI DE 1905 : ORGANISATION D'UN COLLOQUE INTERNATIONAL	1958/2013-2014
2011-3	LA PRATIQUE DES SMS DES COLLEGIENS ET LYCEENS	1651/2013-2014
2009-4	LE BAC PROFESSIONNEL EN 3 ANS : LES ELEVES DE LP ENTRE NOUVELLES TRAJECTOIRES DE PROMOTION SCOLAIRE ET RISQUES D'ESPOIRS DECUS	1650/2013-2014

Tableau. Nombre d’études déposées

Exercice mai 2013-mai 2014, par organisation

Organisation	Etudes déposées
CFDT	4
CFE-CGC	5
CFTC	1
CGT	2
CGT-FO	2
UNSA-Education	4
Total	18