IRES
Institut de Recherches
Économiques et Sociales

RAPPORT
DE L'IRES

Agence d'objectifs
Projets d'études 2023

Adopté à l'Assemblée générale du 12 avril 2023

16, bd du Mont d'Est ▪ 93192 Noisy-le-Grand Cedex
Tél. : +33 (0)1 48 15 18 90 ▪ E-mail : contact@ires.fr ▪ www.ires.fr

SOMMAIRE

INTRODUCTION **3**

CFDT **5**

2023 – 1 : ECONOMIE DE LA DONNEE ET PARTAGE DE LA VALEUR : QUELS LEVIERS POUR L'ACTION SYNDICALE ? 5
2023 – 2 : LA RAISON D'ETRE, LEVIER POUR UN NOUVEAU DIALOGUE SOCIAL ? 6
2023 – 3 : L'ENGAGEMENT POLITIQUE, ASSOCIATIF ET SYNDICAL DES MILITANTS DE LA CFDT 6
2023 – 4 : EVALUATION DES DISPOSITIFS DE PRISE EN COMPTE DE LA PENIBILITE DANS LE DEPART A LA RETRAITE ET DANS LA CARRIERE D'UN POINT DE VUE EUROPEEN 7

CFE – CGC **8**

2023 – 1 : ENTREPRISE RESPONSABLE : LES NOUVEAUX INSTRUMENTS DE GOUVERNANCE 8
2023 – 2 : LOGIQUE ASSISTANCIELLE ET LOGIQUE ASSURANCIELLE DANS LE SYSTEME FRANÇAIS DE PROTECTION SOCIALE : QUEL IMPACT POUR LES CLASSES MOYENNES ? 8
2023 – 3 : BAC A SABLE D'ACCEPTABILITE LORS DE L'IMPLEMENTATION D'OUTILS A BASE D'IA DANS LES ENTREPRISES 9
2023 – 4 : DISPERSION DES SALAIRES ET PRODUCTIVITE 10

CFTC **11**

2023 – 1 : COMMENT LES SYNDICATS PEUVENT-ILS CONTRIBUER A LEVER LES FREINS A L'INSERTION ET AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES ? 11
2023 – 2 : COMMENT ADAPTER L'ACTION SYNDICALE AUX ASPIRATIONS NOUVELLES DES TRAVAILLEURS ? 11

CGT **12**

2023 – 1 : LES ENQUETES SYNDICALES SUR LE TRAVAIL REEL 12
2023 – 2 : LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL, MEILLEURE POLITIQUE DE L'EMPLOI. 13

FO **15**

2023 – 1 : LES SERVICES DE L'ÉTAT DANS LES TERRITOIRES : BILAN ET CONSEQUENCES D'UN RETRAIT PROGRAMME 15
2023 – 2 : RENOUVEAU DE L'ENGAGEMENT : LES COLLECTIFS SYNDICAUX FACE AUX CRISES ORGANISATIONNELLES. ANALYSES ET PISTES D'ACTION 17
2023 – 3 : UN SCENARIO DE TRANSITION ECOLOGIQUE COMPATIBLE AVEC DES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES ET DES GAINS SOCIAUX 18

UNSA ÉDUCATION **20**

2023 – 1 : QUELLE PLACE POUR LES FEMMES NON-ENSEIGNANTES AU SEIN DE L'ÉDUCATION NATIONALE ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ? 20
2023 – 2 : QUELLES PRISES EN COMPTE DE LA TRANSITION ECOLOGIQUE PAR L'ÉDUCATION ? 21

Introduction

L'Ires soutient l'effort de la recherche propre à chaque organisation syndicale en finançant des programmes établis par chacune d'elle et adoptés à l'Assemblée générale. Les résultats de ces travaux, regroupés sous l'appellation « Agence d'objectifs », menés sous leur responsabilité sont mis à disposition de l'ensemble du mouvement syndical et du public notamment sur le site de l'Ires[1].

Ce rapport présente les projets de l'Agence d'objectifs pour 2023 classés selon les quatre axes plus un de recherche de l'Ires :

Relations professionnelles

- CFDT : La raison d'être, levier pour un nouveau dialogue social ?
- CFDT : L'engagement politique, associatif et syndical des militants de la CFDT
- CGT-FO : Renouveau de l'engagement : les collectifs syndicaux face aux crises organisationnelles. Analyses et pistes d'action.

Travail

- CFTC : Comment adapter l'action syndicale aux aspirations nouvelles des travailleurs ?
- CGT : Les enquêtes syndicales sur le travail réel
- CFE-CGC : L'implémentation d'outils à base d'IA dans les entreprises

Revenus

- CFDT : Économie de la donnée et partage de la valeur : quels leviers pour l'action syndicale ?
- CFDT : Évaluation des dispositifs de prise en compte de la pénibilité dans le départ à la retraite et dans la carrière d'un point de vue européen
- CFE-CGC : Logique assistancielle et logique assurancielle dans le système français de protection sociale
- CFE-CGC : Dispersion des salaires et productivité
- CGT-FO : Les services de l'Etat dans les territoires : bilan et conséquences d'un retrait programmé

1 Les rapports remis à l'Institut sont enregistrés dans le fonds du Centre de documentation de l'Institut et sont disponibles auprès des organisations syndicales ainsi que sur le site internet de l'Ires : www.ires.fr

Emploi et formation

- CFTC : Comment les syndicats peuvent-il contribuer à lever les freins à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées ?
- CGT La réduction du temps de travail, meilleure politique de l'emploi.
- UNSA Éducation : Quelle place pour les femmes non-enseignantes au sein de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur ?
- CFE-CGC : Entreprise responsable : les nouveaux instruments de gouvernance

Autre : Transition écologique

- UNSA Éducation : Quelles prises en compte de la transition écologique par l'Éducation ?
- CGT-FO : Un scénario de transition écologique

CFDT

2023 – 1 : Economie de la donnée et partage de la valeur : quels leviers pour l'action syndicale ?

Souvent présentée comme la « mine d'or » de l'économie contemporaine, l'accumulation et la circulation de la donnée est concomitante du rôle croissant des technologies numériques et de la numérisation du quotidien des travailleurs. On parle d'économie de la donnée. La mobilisation croissante de la donnée fait émerger de nouvelles formes d'entreprises (modèle du capitalisme de plateformes) et transforme les manières de produire dans les entreprises traditionnelles.

Quel est l'impact de l'utilisation de la donnée sur la valeur créée dans l'entreprise et sur la chaîne de valeur ? Dans quelle mesure le dialogue social peut-il se saisir de cette question dans l'intérêt des travailleurs ? Les conséquences de l'économie de la donnée sur le partage de la valeur et le dialogue social restent peu explorées.

Il pourrait s'agir d'une étude de terrain ciblant trois types d'entreprises :

1. Celles relevant du capitalisme de plateforme ou créatrices d'outils pour elles (Alcatel, Amazon, ATOS, Capgemini, Deliveroo, Heetch, Uber) ;
2. Des organisations alternatives de type solidaire (Mobicoop, Framasoft)
3. Des entreprises employant la donnée dans leur processus de production (Orange, BMW, Renault)

Il s'agirait de combiner méthodes de recherche qualitatives et quantitatives[2].

- Les entretiens doivent permettre d'interroger les représentants syndicaux dans chacun des types d'entreprise pour comprendre comment ils se représentent l'incidence de l'utilisation de la donnée sur le partage de la valeur dans l'entreprise, les leviers et freins à l'action collective et leurs besoins d'outils.
- Une partie économique doit apporter des informations factuelles sur les flux du marché de la donnée et leur incidence sur la valeur créée. Il s'agit d'analyser l'ampleur du phénomène en France et ses effets sur les stratégies d'entreprise.

L'objectif serait de faire évoluer les entreprises « de l'intérieur » par l'action syndicale et de proposer des modèles économiques plus résilients sur le plan économique, social et environnemental.

Mots clés : Donnée, Partage de la valeur, Action syndicale, Loi Pacte

[2] Cette étude pourrait solliciter l'apport de la sociologie et de l'économie ; le CREST (Centre de recherche en économie et statistiques), qui s'attache à combiner les mathématiques appliquées avec les sciences sociales et possède un département Sociologie et économie, est pressenti.

2023 – 2 : La raison d'être, levier pour un nouveau dialogue social ?

Depuis la loi Pacte, les entreprises peuvent se doter d'une « raison d'être » dans leurs statuts. Plusieurs entreprises ont choisi de définir leur objet social en précisant des finalités sociales et/ou environnementales, se donnant ainsi pour objectif d'associer résultats économiques et missions d'intérêt général.

Sur le terrain, une étude viendrait éclairer les motifs qui ont poussé les entreprises à faire ce choix. Pour ne pas être une simple coquille vide ou action de communication, la raison d'être doit s'inscrire dans une démarche stratégique. Qu'en est-il réellement ? Quelle est la nature du débat au sein du CA ? Comment les IRP sont impliquées ? Comment sont associées les parties prenantes ? Quel dispositif de suivi est mis en place ? Ces démarches s'articulent-elles à une politique RH visant la qualité de vie au travail ou l'attractivité de l'entreprise dans le cadre de sa politique de recrutement ? A-t-elle un impact en matière de partage de la valeur ?

L'étude permettrait de décrire le profil des entreprises (taille, secteurs) qui se sont dotées d'une raison d'être et d'en analyser les logiques d'actions et la portée réelle, notamment en ce qui concerne la reconnaissance des représentants des salariés (IRP, administrateurs salariés) comme partie constituante. Directions et IRP seraient questionnées sur leurs représentations des modifications statutaires et la manière dont les entreprises font vivre leur raison d'être et le dialogue social sur cette question. Pour cette étude, le recours aux sciences de gestion[3] paraît pertinent.

Mots-clés : Loi Pacte, Mission, Entreprise, IRP, , Démocratie

2023 – 3 : L'engagement politique, associatif et syndical des militants de la CFDT

La dernière enquête de la Fondation Jean Jaurès, « Fractures françaises » a questionné le système de valeurs des Français, leur rapport au politique et à la démocratie. Elle révèle une population majoritairement mécontente, parfois tentée par la violence, qui a peu confiance en l'autre. Les partis politiques ne suscitent plus qu'une confiance très minoritaire. Si la confiance dans le système démocratique progresse, plus d'un tiers des Français privilégie la démocratie directe et les deux tiers jugent que la démocratie fonctionne mal en France. Cause ou symptôme, 39 % des Français considèrent désormais le RN comme un parti capable de gouverner.

Les sympathisants de la CFDT sont très proches de cette moyenne des Français. Un peu plus de 10 ans après avoir étudié le système de valeurs et le rapport au politique de nos adhérents[4] ainsi que les facteurs d'engagement syndical et associatif de nos militants et leur rapport au politique[5], il semble intéressant de remettre l'ouvrage sur le métier en se penchant sur le système de valeurs de nos militants, les ressorts

[3] Blanche Ségrestin (Mines Paris Tech), Paris Dauphine/ESSEC ou l'université de Grenoble.
[4] « Les adhérents de la CFDT aujourd'hui : valeurs, pratiques dans l'entreprise et rapports au politique »
[5] « Les militants de la CFDT aujourd'hui : Pratiques syndicales et rapport au politique »

de leur engagement syndical, leur engagement social, associatif et politique, leur rapport au politique, dans la prolongation des résultats de l'enquête Parlons engagement.

Le recul des partis politiques traditionnels, les évolutions des modes d'information et de communication, les nouveaux champs d'engagement ont-ils un impact sur les ressorts du militantisme et les pratiques syndicales qui sont mises en œuvre ? Comment les militants de la CFDT façonnent-ils leur perception du monde ? Comment font-ils vivre les valeurs de la CFDT dans leur(s) engagement(s) ?

L'étude vise à cerner ce que signifie militer aujourd'hui, et à comprendre comment les militants envisagent le syndicalisme et les différentes façons de faire de la politique. En s'appuyant sur les résultats des précédentes enquêtes et de Parlons engagement, cette étude pourrait combiner un volet quantitatif sur le système de valeurs, les ressorts et natures d'engagement et le rapport au politique des militants CFDT, éclairé d'un volet qualitatif. Ces travaux permettraient de compléter le travail interne conduit dans le cadre du chantier « Lutte contre l'extrême droite et la diffusion de ses idées ».

Mots-clés : Militant, Valeur politique, , Démocratie

2023 – 4 : Evaluation des dispositifs de prise en compte de la pénibilité dans le départ à la retraite et dans la carrière d'un point de vue européen

Les dispositifs prenant en compte la pénibilité (prévention et réparation) dans le départ à la retraite et dans la carrière sont en constante évolution. L'étude viserait à faire un état de l'art des pratiques en la matière dans les autres pays de l'Union européenne. L'une étude se concentrerait sur la recherche des dispositifs mis en place et leur évaluation, afin de pouvoir les analyser à l'aune de ce qui est effectif et de ce qui pourrait être proposé dans le cadre français. Compte tenu du caractère « informatif » de l'étude, il peut s'agir d'une quatrième étude de l'AO ayant un budget réduit et mobilisant des chercheurs spécialistes du droit du travail européen[6].

Mots-clés : Retraite, Pénibilité, Comparaison internationale

[6] CNAM, Institut de recherche européen et Institut syndical européen ETUI.

CFE – CGC

2023 – 1 : Entreprise responsable : les nouveaux instruments de gouvernance

Il s'agit d'une proposition de Recherche-Action pour mettre en place une formation auprès d'administrateurs salariés, par l'équipe de chercheurs sélectionnée. Cette recherche s'inscrit dans un contexte de profonde évolution, du fait à la fois des attentes fortes quant à la contribution des entreprises aux défis contemporains de nos sociétés, et des transformations à l'œuvre dans le droit commercial : devoir de vigilance, loi Pacte, responsabilités environnementales… Si plusieurs dispositifs de formation pour devenir administrateur existent déjà (à l'IFA, l'ESSEC ou l'IFGE), la CFE-CGC a identifié le besoin de constituer une formation de courte durée (2 à 3 jours) permettant de préparer les salariés qui se destinent à prendre un mandat d'administrateur à appréhender spécifiquement les enjeux émergents de gouvernance responsable. L'hypothèse est en effet que les nouveaux schémas de gouvernance institués par les changements récents du droit (article 1833 du Code civil, raison d'être, société à mission, loi Climat & Résilience, RGPD…) renforcent la légitimité des administrateurs salariés à se saisir de la question des engagements sociaux, sociétaux et/ou environnementaux de leur entreprise. Ces changements sont dans le même temps susceptibles d'offrir de nouveaux leviers pour les salariés dans leur ensemble (via le comité de mission notamment et le suivi des engagements) et de faire évoluer le rôle de l'ensemble des administrateurs : de quelles compétences doivent-ils faire preuve pour traiter les questions de mission ou de climat ? Quelles sont leurs prérogatives face aux travaux des comités de mission ou aux attentes des actionnaires engagés ? Ces questions soulignent le besoin de constituer à la fois un corpus de formation inédit quant aux nouveaux principes de la gouvernance responsable, et un dispositif de recherche et d'accompagnement du déploiement de ces nouveaux principes au sein des conseils d'administration.

Mots-clés : Gouvernance, Administrateurs salariés, Entreprise responsable, Loi Pacte, RSE

2023 – 2 : Logique assistancielle et logique assurancielle dans le système français de protection sociale : quel impact pour les classes moyennes ?

Le modèle français de protection sociale est construit en grande partie selon une logique assurancielle, avec une ouverture des droits à prestations conditionnée par le versement de cotisations proportionnelles aux revenus. Les cotisations sociales versées par les employeurs et par les salariés constituent l'essentiel des sources de financement du système. Notre système de protection sociale repose également sur l'assistance qui couvre les risques de pauvreté, d'exclusion et des difficultés de logement grâce à l'octroi d'aides- les minima sociaux- aux personnes dont les ressources sont insuffisantes. Ces aides sont financées par l'impôt. Cette logique d'assistance opère une redistribution verticale du haut vers le bas de l'échelle des revenus. Depuis quelques années, les politiques de réductions de cotisations sociales ont modifié le financement de la protection sociale en substituant l'impôt aux cotisations sociales remettant en cause la logique assurantielle du système. Parallèlement la mise en place de conditions de

ressources et de plafonds d'attribution des prestations, réduit les droits des classes moyennes. Cette orientation n'est donc pas anodine et pose question dans le débat public en termes d'acceptabilité sociale et de choix de société. Quelles incidences les modèles assuranciels et assistanciels ont sur le revenu des ménages et en particulier des classes moyennes ? Ainsi, ce projet d'étude se propose de comparer l'impact de ces deux modèles en termes de financement, et d'effet redistributif au sein de la population (dans son ensemble et par catégories de revenus). Cette recherche s'inscrira en complément de l'étude de l'AO 2019-1 sur le financement de la protection sociale et la notion de contributivité.

Mots-clés : Protection sociale, Système assuranciel, Système assistanciel, Classes moyennes, Inégalités, Redistribution

2023 – 3 : Bac à sable d'acceptabilité lors de l'implémentation d'outils à base d'IA dans les entreprises

Ce projet d'étude s'inscrit dans la continuité des travaux de SECOIA Deal, projet qui a pour objectif de relever, sous l'angle du dialogue social, les nombreux défis posés par le développement de l'intelligence artificielle (IA) et ses impacts sur l'emploi et le travail. En effet, l'Intelligence Artificielle bouleverse le travail dans son ensemble et pose des questions inédites en matière de compétences, d'éthique, de transparence, d'usage des données, de création, de captation et de partage de la valeur produite. Répondre à ces questions nécessite de « réinventer » le dialogue social, afin qu'il s'empare des deux dimensions clefs que sont, d'une part, la question des données et de l'IA comme mode de production, appelant à un partage renouvelé de cette valeur économique créée, et d'autre part, la question des données et de l'IA comme moteur de développement des compétences des métiers et des professionnels de proximité. Il s'agirait dans cette perspective de mener une Recherche-Action sur la mise en œuvre d'un « bac à sable » d'acceptabilité dans l'entreprise. Ceci afin de mettre en œuvre un environnement de test afin de rejouer en entreprise, les données réelles adaptées au contexte (par rapport à un modèle fourni par un logiciel d'IA de RH par exemple), et de tester ce modèle avec des données de salariés (inférence). Cela permettrait également d'ouvrir la réflexion sur la gouvernance de l'entreprise en termes de partage de la valeur, de biais, de responsabilités, et de toutes les modalités à définir en amont sur l'intelligence artificielle et sur les données de façon plus générale dans l'entreprise. En termes de dialogue social, l'hypothèse est que cet outil permettrait aux élus du CSE de jouer un rôle de régulateur de premier niveau en complément des obligations d'autoévaluations que va entraîner l'IA Act.

Mots-clés : Numérique, IA, SECOIA Deal, Donnée, Dialogue social

2023 – 4 : Dispersion des salaires et productivité

Au cours des deux dernières décennies, l'intérêt pour les conséquences de la dispersion des salaires a été renforcé par le constat d'un accroissement des inégalités de salaire dans les entreprises des pays développés. L'attention portée aux inégalités salariales s'est inscrite, en effet, dans un contexte marqué par de vifs débats sur les niveaux appropriés de dispersion des salaires et par les scandales médiatiques récents soulevés par l'octroi de primes et de bonus exceptionnels à certains PDG d'entreprise. Le débat public a atteint son apogée avec la crise financière mondiale en 2007, lorsque des niveaux de bonus record dans le secteur financier ont été accordés à certains cadres bancaires alors que, dans le monde entier, des réductions de salaire et des niveaux de chômage élevés avaient plongé des millions de personnes dans la pauvreté. Pour les uns, une plus grande dispersion des salaires est indispensable pour maintenir un certain niveau d'effort et contribuer à une plus grande productivité des organisations. Pour les autres, la forte dispersion des salaires peut créer un sentiment d'injustice qui va nuire à la coopération entre les salariés et saper la motivation des individus dans les organisations. Les réponses individuelles à l'injustice organisationnelle sont très variées, elles peuvent se manifester par des absences répétées, des pauses qui s'éternisent jusqu'à des actes malveillants, des comportements d'agression ou de sabotage. Ces comportements contreproductifs au travail représentent un coût pour les entreprises. Jusqu'à présent, aucune méta-analyse n'a consolidé, synthétisé et évalué les résultats des études empiriques consacrées aux effets de la justice distributive intra-organisationnelle sur la productivité du travail. L'objet de cette étude est de mener la première synthèse exhaustive et quantitative des résultats des études empiriques consacrées au lien entre la dispersion des salaires et la productivité du travail. L'objectif de cette étude est bien d'éclairer les débats sur le lien dispersion des salaires/productivité, grâce à une lecture rétrospective des travaux de recherche existants. Après avoir rappelé très brièvement la pluralité des analyses existantes, les principaux enseignements qui ressortent des études empiriques sont présentés puis les principales hypothèses de la recherche sont exposées.

Mots-clés : Salaires, Productivité, Inégalités, Justice distributive

CFTC

2023 – 1 : Comment les syndicats peuvent-ils contribuer à lever les freins à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées ?

La loi du 11 février 2005, « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées », constitue le cadre légal en vigueur en matière d'accès à l'emploi des personnes handicapées.

Cette loi a notamment renforcé l'obligation d'emploi des personnes handicapées, notamment dans le secteur public. En effet, depuis 1987, les employeurs d'au moins 20 salariés, dans le secteur privé, doivent employer des personnes en situation de handicap dans une proportion de 6 % de l'effectif total. C'est également le cas dans le public depuis 2005.

Depuis 2005, des progrès sont intervenus pour améliorer l'accès et le maintien en emploi des personnes handicapées : reconnaissance dans la loi des référents handicaps, transformation des ESAT, développement de l'emploi accompagné, etc.

Cependant, de nombreux freins à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées demeurent : un taux de chômage deux fois plus élevé que la moyenne nationale, un taux d'accès très inférieur à des dispositifs tels que le CPF ou la VAE, absence de synergie entre les structures du médico-social et les entreprises, etc.

Cette étude se propose de faire un bilan de la loi du 11 février 2005 et des nombreuses dérogations qui ont été mises en place, notamment sur l'accessibilité. L'étude se proposera d'identifier les principales faiblesses du contexte légal actuel, et de formuler des préconisations opérationnelles, à l'attention des pouvoirs publics mais aussi des partenaires sociaux, pour améliorer l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Mots-clés : Emploi, Handicap

2023 – 2 : Comment adapter l'action syndicale aux aspirations nouvelles des travailleurs ?

La crise du Covid a révélé et/ou accentué certaines évolutions observées sur le marché du travail, en France ou à l'international (« Grande démission »). En particulier, 520 000 démissions ont été enregistrées au premier trimestre 2022, ce qui constitue un niveau inédit depuis 2008 (source : Dares).

Plusieurs raisons sont aujourd'hui avancées, notamment dans des études d'opinion, pour expliquer ces départs nombreux : volonté de plus d'autonomie et de télétravail, recherche de plus de sens au travail, équilibre vie privée – vie professionnelle, etc. En particulier, certaines professions, notamment dans l'hôtellerie-restauration où le travail le week-end et/ou en soirée est répandu, font l'objet d'un déficit

d'attractivité. De même, le CDI ne constituerait plus forcément le « Graal » pour les nouvelles générations de travailleurs.

Ces transformations génèrent des problématiques nombreuses, aussi bien pour l'organisation de l'activité syndicale, que pour le financement de notre modèle de protection sociale.

L'étude se propose de réaliser une enquête de terrain auprès des salariés et de leurs représentants pour interroger ces évolutions potentielles et proposer des préconisations opérationnelles afin d'orienter au mieux l'activité syndicale à moyen-long terme.

Mots-clés : Travail, Action syndicale

CGT

2023 – 1 : Les enquêtes syndicales sur le travail réel

Les enquêtes ou recherches-actions syndicales sur le travail réel font partie du registre d'action des syndicalistes depuis plusieurs décennies. La CGT a d'ailleurs mené deux recherches-actions dans le cadre de l'AO IRES (Renault 2011 ; Cheminots 2016). Ancrées dans les sciences du travail (ergonomie, différents courants de la psychologie du travail…), ces démarches veulent se fonder sur la capacité d'action, le « pouvoir d'agir » souvent méconnu des travailleuses et travailleurs dans leur activité quotidienne de travail et sur leurs aspirations à mieux travailler afin d'en tirer des ressources pour l'action et le renforcement du syndicat : dans l'idéal, « les liens travail-santé sont rendus visibles tout en étant désindividualisés et transformés en problèmes communs sur lesquels agir. Un autre rapport au travail peut alors s'investir dans une action collective ».

Au cours des vingt dernières années, des organisations syndicales ont accru leur investissement sur les questions de santé mentale pour réorienter leur démarche revendicative, et de nombreuses expériences d'enquêtes sur le travail réel ont été mises en œuvre, impliquant ou non une collaboration entre syndicalistes et chercheur·es. Nombre d'acteurs syndicaux voient dans cette orientation un levier potentiellement puissant pour redynamiser les collectifs de travail et l'action syndicale. A l'heure où la « grande démission », le « travail empêché » et la perte de sens du travail suscitent de nombreux débats, une meilleure prise en charge syndicale de ces aspirations des salarié·es à mieux travailler pourrait renforcer leur pouvoir d'agir.

Si ces enquêtes sont en général perçues par les participant·es comme passionnantes et amènent souvent, au moins à court terme, un renforcement de la légitimité des acteurs syndicaux auprès de leurs collègues qui apprécient l'intérêt porté à leur travail réel, il existe cependant « des incertitudes sur la capacité du dispositif à atteindre ses objectifs dans la durée ». En outre, ces enquêtes reposent sur des méthodologies très diverses, dont on peut penser qu'elles ne sont pas sans lien avec la qualité et la durabilité des transformations opérées. Or on ne dispose aujourd'hui d'aucune recherche systématique visant à décrire, analyser et comparer, avec un recul suffisant, un ensemble diversifié d'enquêtes syndicales sur le travail

réel. Le projet ici proposé viserait à commencer à combler une telle lacune et à ouvrir un champ d'investigation encore peu exploré.

Les objectifs de la recherche seraient donc les suivants :

- Retracer l'historique de ces démarches dans les organisations concernées ;
- Décrire finement, par des entretiens avec les principaux acteurs de terrain impliqués, diverses expériences de recherches-actions ou enquêtes syndicales sur le travail réel ;
- Analyser leurs conséquences à moyen-long terme sur les situations de travail, sur les trajectoires des militant·es impliqué·es, leur capacité d'action et celle des salariés ;
- Proposer des éléments d'évaluation, dans la mesure du possible, des apports et enseignements méthodologiques et syndicaux de ces expérimentations.

La recherche serait confiée à Thomas COUTROT (IRES)

Mots-clés : Travail, Enquête, Action syndicale

2023 – 2 : La réduction du temps de travail, meilleure politique de l'emploi.

En 2019, la CGT a confié au Centre lillois d'études et de recherches sociologiques et économiques (université de Lille/CNRS) la réalisation d'une étude sur les aides publiques aux entreprises. Dans les conclusions de leur rapport, les chercheurs soulignent en particulier l'inefficacité des dispositifs (exonérations de cotisations, CICE…) visant à favoriser les créations d'emploi via une baisse du « coût du travail ». Ils proposent donc de conditionner l'attribution ou le maintien de ces aides à « de nouveaux engagements en matière de réduction du temps de travail » (RTT). Cette condition leur apparaît comme étant « la plus cohérente avec l'objectif d'emploi prioritairement visé ». En particulier, ils constatent que le passage aux 35 heures initié par les lois Aubry de 1998 et 2000, lequel était assorti d'un allègement conditionnel de cotisations, aura eu un impact bien supérieur à celui du CICE, et ce pour un coût bien moins élevé pour les finances publiques. En effet, les 35 heures auraient permis la création de 350 000 emplois supplémentaires contre approximativement 160 000 pour le CICE, voire apparemment aucun pour sa transformation en exonérations de cotisations.

Les chercheurs du CLERSÉ rappellent aussi que la RTT de chaque travailleur employé génère mécaniquement un besoin en main-d'œuvre et a donc un effet « partage du travail ». Mais elle a aussi pour conséquence une hausse pour l'entreprise du coût de l'heure travaillée. L'ampleur du besoin d'emploi dépendra alors de l'évolution de la productivité. Si celle-ci augmente au même rythme que le coût salarial horaire, du fait par exemple d'une intensification ou d'une réorganisation du travail, l'employeur n'aura pas besoin d'embaucher pour maintenir son niveau de production. La part des salaires dans la valeur ajoutée (VA) demeurera alors inchangée. La RTT n'aura rien coûté à personne et pas généré de besoin de financement.

Contrairement à la situation décrite ici, la compensation d'une baisse de la durée du travail par une productivité accrue peut n'être que partielle, voire nulle. Dès lors, de multiples « réponses » plus ou

moins favorables à l'emploi et aux salariés, pouvant se combiner et nécessitant ou pas l'intervention publique, sont envisageables, telles que :

- un prélèvement sur les profits dans le cas d'une RTT compensée par des embauches, réponse favorable à une hausse de la masse salariale et donc de la part des rémunérations dans la VA ;
- la répercussion par les entreprises sur leurs fournisseurs ou les consommateurs de la dégradation de leurs coûts de production via des hausses de prix devant leur permettre de préserver leurs marges. Cette « solution » inflationniste est de nature à réduire la valeur réelle des salaires. Son applicabilité dépend du pouvoir de marché des entreprises ;
- une « neutralisation », partielle ou totale, de la hausse pour les entreprises du coût salarial unitaire via des exonérations de cotisations conditionnées à la création d'emplois. En 2016, Pierre Larrouturou et Dominique Méda ont par exemple proposé d'exonérer à hauteur de 8 % les entreprises qui abaisseraient le temps de travail de leurs salariés à quatre jours hebdomadaires (32 heures) et créeraient 10 % d'emplois en CDI. Ces exonérations soumises à une logique de conditionnalité pourraient être modulées en fonction notamment de la taille de l'entreprise et cibler les TPE/PME. Leur coût pour les finances publiques et sociales sera en grande partie absorbé par l'augmentation, liée aux embauches, de la masse salariale soumise à cotisations, par la baisse des dépenses d'assurance-chômage…

Dans ce contexte, l'étude envisagée viserait, grâce en particulier à un travail de modélisation, à analyser les effets d'une nouvelle RTT, à déterminer les conditions notamment macroéconomiques et financières de sa faisabilité, ses modalités optimales, à tester différents scénarios de mise en œuvre… Elle ne saurait faire l'économie d'une analyse critique des travaux d'évaluation des lois (Robien, Aubry…) ayant déjà réduit le temps de travail. Bien entendu, elle devrait traiter la question centrale du potentiel de créations d'emploi. De manière générale, il s'agirait donc d'avoir un éclairage académique sur le « deuxième partage » dont parlait Michel Husson, celui du temps de travail, après celui de la VA, entre salaires et profits.

Cette étude s'inscrit pleinement dans le projet revendicatif de la CGT. En octobre 2015, la CGT a en effet lancé une campagne en faveur d'un abaissement de 35 à 32 heures de la durée légale du travail, campagne qui a été « réactivée » en octobre 2021. Elle a notamment déterminé qu'une telle mesure représentait un potentiel maximum théorique de 2,2 millions d'emplois.

Cette étude est aussi pleinement d'actualité. La RTT fait par exemple l'objet d'initiatives et d'expérimentations diverses à l'étranger, notamment en Belgique, en Espagne, au Royaume-Uni. En France, des entreprises ont déjà engagé des processus de RTT, selon des modalités variées, notamment avec ou sans perte de salaire. La recherche serait confiée au CLERSE.

Mots-clés : Temps de travail, Emploi

FO

2023 – 1 : Les services de l'État dans les territoires : bilan et conséquences d'un retrait programmé

Depuis près de trente années, les gouvernements successifs ont multiplié les « réformes » de la fonction publique : décentralisation – déconcentration, réforme de l'État, REATE (réforme de l'administration territoriale), LOLF (loi organique relative aux lois de finances), RGPP (révision générale des politiques publiques), MAP (modernisation de l'action publique), « choc de simplification », Transformation de la Fonction publique et loi 3DS qui ouvre aujourd'hui la possibilité de traitement différencié des citoyens sur le territoire, sans oublier les lois « Hôpital, Patients, Santé, Territoires » et « Ma santé 2022 ».

Leurs effets cumulés renforcent le pouvoir réglementaire des collectivités tout en imposant des difficultés croissantes aux agents de la fonction publique dans l'exercice de leurs missions. Les logiques à l'œuvre accentuent parallèlement les risques d'inégalité de traitement entre les territoires, au détriment des valeurs fondamentales de la République en termes d'égalité des droits.

La crise sanitaire a révélé à quel point nos services publics étaient vitaux et a mis en évidence nombre de défaillances produites par la désorganisation et l'affaiblissement des moyens résultant de ces réformes. Les agents publics ont œuvré pour assurer au mieux la continuité des services publics essentiels, en dépit des restructurations, des suppressions de postes, des fermetures de services et d'une insuffisance chronique d'effectifs.

Tout cela participe d'un phénomène global de déshumanisation du service public alors que l'éloignement et les difficultés d'accès, voire la désertification des services publics (opérateurs et organismes sociaux compris), sont une réalité quotidienne pour un nombre croissant d'usagers mais aussi pour les entreprises, contribuant au sentiment d'abandon vécu par la population et par les agents publics.

Face à ces évolutions, l'avenir des services publics et leur accessibilité appellent une réflexion de fond sur la dématérialisation des missions et services. Si la digitalisation peut contribuer à améliorer le service aux usagers, elle ne peut pas constituer une option unique servant d'alibi aux suppressions de postes. En pratique, le choix du « tout numérique » remet en cause l'égalité de droit de tous les citoyens, en particulier des plus fragiles. FO dénonce depuis longtemps les risques associés à la dématérialisation des services publics, notamment en termes de réductions de moyens humains et budgétaires, la poursuite de ces restrictions conduisant inexorablement à la disparition des services publics dans certains territoires, ce que sont loin de compenser les maisons « France services ».

Cette étude cherchera à documenter la nécessité impérative de défendre le service public et son besoin effectif au plus près des usagers dans les territoires. Elle visera à étudier le repli physique de l'État et le rabougrissement de la présence de ses services de pleine compétence à travers la raréfaction des points de contact directs entre les représentants de l'État et les usagers (à la fois en lieux et en temps dédié), si possible en établissant une cartographie de la présence des services déconcentrés et de son évolution dans le temps.

Ce projet accordera par nature une attention toute particulière aux zones rurales et périurbaines ou plus largement celles que l'on qualifie de périphériques par opposition au monde des métropoles.

Nous souhaitons interroger non seulement les agents de l'État entraînés bien souvent malgré eux dans ces logiques d'éloignement des « publics » mais aussi les citoyens / usagers victimes au quotidien de cette disparition physique de l'État. Cette double entrée permettra d'envisager l'ensemble des effets produits par le retrait des services de l'État sur la vie des citoyens et sur l'engagement professionnel des agents publics érodé par une perte de sens.

Il s'agira aussi de mettre au jour les dangers associés aux initiatives type « Maison France Services » qui ne sont pas plus une alternative crédible aux services publics de proximité sur tout le territoire que la généralisation de services proposés en ligne, tant en termes de qualité que d'efficacité du service délivré par chaque administration ou opérateur.

En confrontant les regards sur les évolutions des modalités d'exercice du service public ou au public, elle permettra d'interroger les effets des logiques d'éloignement et de déshumanisation / désincarnation de l'État qui sont l'envers inhérent à la promotion du numérique et à une dématérialisation à marche forcée.

À ce stade, nous envisageons de privilégier trois domaines des services publics au cœur de ces transformations : les services associés aux finances publiques (trésoreries, services d'impôts des particuliers, service d'impôts des entreprises) ; la justice et les tribunaux ; les activités d'ingénierie et les services techniques.

Ce projet s'inscrit dans le prolongement d'une série de travaux initiés par FO dans le cadre des agences d'objectifs, certains achevés (Réforme territoriale et décentralisation à la carte : une balkanisation des missions publiques source d'inégalités ? 2016 ; Services publics et Etat-Plateforme, 2021) et d'autres en cours (Les dynamiques territoriales des espaces ruraux et périurbains au révélateur des crises).

Il sera élaboré en lien avec nos fédérations du secteur public.

Mots-clés : Services publics, État, territoires.

2023 – 2 : Renouveau de l'engagement : les collectifs syndicaux face aux crises organisationnelles. Analyses et pistes d'action

Ce projet entend traiter du renouveau de l'engagement collectif dans le cadre du militantisme syndical. L'enquête visera à mieux comprendre la nature des « crises » que traversent les organisations syndicales (et associatives) et les moyens d'en sortir. Il s'agira en particulier d'identifier les processus de désengagement et de mettre en évidence les difficultés concrètes posées par la transmission des mandats ainsi que les situations menant à des « burn-out » militants. Une attention toute particulière sera accordée à la problématique centrale de la transmission des mandats et de la gestion des phases de transition (anticipation, préparation, accompagnement…). De même, la réticence des jeunes vers la forme syndicale du militantisme reste un sujet de préoccupation pour l'ensemble du monde syndical qui sera abordé dans une réflexion globale sur les ressorts et les leviers de l'engagement.

Quels sont les différents types de crises rencontrées par ces collectifs militants notamment lors de ces phases critiques ? Comment sortir des crises organisationnelles et comment réparer les collectifs ?

Sur le plan méthodologique, l'étude reposera sur une revue de la littérature, notamment internationale, sur le « burn-out militant » et sur les différentes crises qui affectent les collectifs (syndicaux, militants, etc.). Une enquête qualitative (entretiens individuels et collectifs, enquête documentaire, observation) auprès de groupes « en crise » (désengagement, difficultés à trouver de nouveaux « cadres » pour occuper certains mandats, etc.) et de leurs dirigeants, permettra ensuite de repérer les causes organisationnelles qui les alimentent. Autre piste envisagée, la réalisation de recherches-actions avec certains collectifs volontaires.

Au total, l'enquête devrait permettre de proposer une analyse détaillée des différentes catégories de crises auxquelles sont confrontés les collectifs afin d'en comprendre les ressorts structurels et organisationnels. Ce travail pourra ensuite déboucher sur une série de « recommandations » ou au moins sur un partage de pratiques dans le but d'apporter de la réflexivité aux groupes concernés.

Des contacts sont en cours en Simon Cottin-Marx (sociologue, chercheur associé au LATTS).

Mots-clés : Renouveau syndical, Militantisme, Engagement.

2023 – 3 : Un scénario de transition écologique compatible avec des transitions professionnelles et des gains sociaux

De profondes mutations technologiques vont accompagner la transition écologique et l'objectif de neutralité carbone à l'horizon 2050 : des évolutions en matière de mobilité, de production d'électricité, de process de production dans l'ensemble des secteurs et principalement les secteurs industriels. Ces évolutions vont s'ajouter à celles inhérentes à la transition numérique qui est intrinsèquement liée à la transition énergétique (réseaux intelligents, gestion du stockage de l'électricité, optimisation des process de production). Le secteur automobile va devoir opérer un changement de paradigme pour passer du moteur thermique à la voiture électrique. Le secteur de l'électricité va devoir poursuivre le développement de moyen de production neutre en carbone (énergies renouvelables, nouvelles centrales nucléaires, …) tout en augmentant sa capacité de production pour répondre à une demande croissante d'électricité. Des investissements importants vont devoir être réalisés par l'ensemble des acteurs de l'économie françaises (ménages, entreprises, Etat).

Les espoirs de créations d'emplois qui avaient accompagné les décisions du Grenelle de l'environnement (2008) ou la loi de transition écologique pour la croissance verte (2015) peinent à se manifester. L'accélération souhaitée de la transition écologique laisse au contraire place à des doutes et à des craintes sur les destructions d'emplois qui pourraient intervenir dans de nombreux secteurs en mutation, ou pour le moins à des évolutions majeures des compétences et des besoins dans ces secteurs.

Alors que les mots d'ordre de relocalisation de la production sur le sol européen et français, de réindustrialisation, de souveraineté industrielle, d'investissements et d'innovations dans les technologies clés de la transition écologique sont à l'ordre du jour, parfois accompagnés par des fonds français (France 2030, Plan de relance) ou européens (cadre financier pluriannuel (CFP) et Next Generation EU (NEU) dans le cadre du plan de relance européen), nous proposons de nous interroger sur les conséquences sur l'emploi et les compétences en France des profondes évolutions qui se dessinent. Les enjeux en matière d'emploi, de compétences et de revenu des ménages français sont importants. Il existe un risque que la transition écologique, telle qu'elle se dessine, puisse déboucher sur une « casse sociale » sans précédente.

En se basant sur les trajectoires annoncées respectant l'objectif de neutralité carbone (Stratégie Nationale Bas Carbone (SNBC), scénarios RTE ou ADEME), nous réaliserons un scénario de référence à l'horizon 2050, avec des points de passage annuels, montrant les conséquences sur l'économie et l'emploi de la transition écologique sans profondes évolutions du système productif, du système d'éducation et de formation et en considérant les évolutions probables des capacités du système productif français et de sa compétitivité. Nous pourrons ainsi mettre en exergue les points de blocage, les goulots d'étranglement, les évolutions de la valeur ajoutée entre les différents secteurs, ainsi que les secteurs les plus susceptibles de détruire de l'emploi, ceux susceptibles d'en créer pour peu que l'offre de travail et de compétences soit compatible avec les besoins.

Sur la base de ces constats, et après des échanges avec des acteurs des secteurs concernés, nous réaliserons alors un scénario de transition écologique, qui soit le plus propice au développement de l'emploi, des compétences et des revenus en France. Ce scénario permettra de réconcilier transition écologique et transition professionnelle, gains environnementaux et gains économiques et sociaux. Il

pointera les accompagnements en termes de formation et les investissements en capital humain nécessaires pour que les évolutions du système productif qui ressortiront de la transition écologique ne se fassent pas au détriment des salariés français, de leur emploi ou de leur pouvoir d'achat. Ce scénario reposera sur des hypothèses de politiques efficaces d'accompagnement de la transition écologique, et de politiques permettant la réindustrialisation de l'économie française et la mutation des emplois et des compétences vers ceux qui sont nécessaires à une économie neutre en carbone.

Nous envisageons un possible éclairage spécifique sur les mutations inhérentes au secteur automobile.

Cette étude sera réalisée par une équipe de SEURECO.

Mots clés : Réindustrialisation, Transition écologique, Emploi, Compétences, Planification stratégique.

UNSA Éducation

2023 – 1 : Quelle place pour les femmes non-enseignantes au sein de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur ?

Les disparités professionnelles entre femmes et hommes sont observables dans tous les types de carrière du monde académique, qu'il s'agisse du personnel administratif, d'enseignement ou de recherche travaillant à l'université ou au CNRS.

La répartition femmes/hommes à l'université, une illustration des inégalités. »

Cette observation du Livre Blanc de l'ANEF1i « Le genre dans l'Enseignement supérieur et la Recherche » paru en 2014, malgré une prise de conscience et la mise en place de dispositifs d'égalité femme-homme, est-il encore d'actualité ?

Qu'en est-il dans l'éducation scolaire ? Alors que la profession enseignante est fortement féminisée, le constat d'une augmentation du nombre d'hommes en fonction de l'accroissement de l'âge des élèves est patent. De nombreuses données l'illustrent. Mais les études sont moins fournies, voire inexistantes quant à la place des personnels féminins dans les métiers non-enseignants comme les postes administratifs ou ceux de direction.

Ainsi, le constat est double. Officiellement il n'y a aucune discrimination de genre dans la Fonction publique, et donc dans les ministères en charge de l'éducation. Pour les chef.fe.s d'établissement, le rapport, les emplois de direction sont en apparence à parité avec un peu plus (52 %) de femmes que d'hommes. Pour autant, l'analyse met en évidence qu'il n'y a que 32 % de femmes proviseures, qu'elles sont plus nombreuses que les hommes dans les lycées les moins cotés (catégories 2 et 3). En revanche 56 % des proviseurs adjoints sont des femmes comme 57 % des principaux adjoints mais seulement

48 % des principaux), constat établi aussi bien par le ministère de l'Éducation nationale (Bilan social et Rapport du MEN en 2020 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes) que par la Recherche (en particulier Cacouault, 2008, 2020 ; Cacouault & Combaz, 2007 ; Combaz, 2021).

Cette répartition inégale est à mettre en parallèle avec l'accès inégal ou/et une répartition des tâches différentes entre hommes et femmes dans les postes d'autorité à l'Éducation nationale. Ainsi si la moitié des IEN sont des femmes, elles travaillent plutôt dans les circonscriptions tandis que nettement plus d'hommes se trouvent en poste au rectorat. Dans les emplois de l'encadrement supérieur, les hommes dominent fortement : 36 % de rectrices, 34 % d'inspectrices générales, 36 % de Dasen femmes selon le dernier "Bilan social" du ministère.

La même analyse met en évidence que les postes administratifs à responsabilité sont davantage occupés par des hommes, alors qu'une majorité de femmes se situe en catégories C et B.

Au-delà de cette photographie, la recherche vise à étudier les parcours des personnels, de la formation initiale à l'évolution de leurs carrières au cours des 10 dernières années. Les textes et les annonces pour l'égalité femmes-hommes se traduisent-ils dans des évolutions concrètes ? Va-t-on vers une égalité réelle capable de dépasser, voire de briser le fameux « plafond de verre » ? Ou celui-ci continue-t-il à

imposer des carrières plus lentes et plus réduites aux femmes dans les métiers administratifs et d'encadrement de l'Éducation ?

Sans faire l'impasse sur un état des lieux plus général sur l'emploi et la carrière des personnels féminins, la recherche menée avec un.e post-doctorant.e se concentrera sur le parcours et la place des femmes exerçant des fonctions administratives ou de direction dans l'Éducation nationale et l'Enseignement supérieur. Elle s'attachera à étudier la période des dix dernières années, interrogera et analysera les évolutions perceptibles dans cette période.

Elle se déroulera de septembre 2023 à décembre 2025.

Mots-clés : Égalité Femmes-Hommes, Éducation nationale, Enseignement supérieur

2023 – 2 : Quelles prises en compte de la transition écologique par l'Éducation ?

Dans l'introduction de sa thèse « Quel rôle pour l'école dans la transition écologique ? Esquisse d'une sociologie politique, environnementale et prospective du curriculum prescrit », soutenue à l'université de Lausanne en 2017, Daniel Curnier écrit « face à l'urgence de la situation écologique dans laquelle se trouve l'humanité, l'éducation des générations futures est souvent présentée comme un élément essentiel de la transition vers une société durable. Si l'on peut émettre des critiques à propos de cette vision, qui tend à remettre à plus tard des changements qui devraient être effectués par les adultes d'aujourd'hui plutôt que par ceux de demain, il n'en reste pas moins que l'institution scolaire doit se positionner face aux défis de l'Anthropocène. Comme nous le verrons plus loin, ce positionnement consiste pour certains à modifier les contenus d'enseignement. Pour d'autres, il faudrait réformer les modalités d'enseignement et d'apprentissage. Une troisième posture prône une transformation complète de la manière de penser l'éducation et l'institution scolaire. Mais quel que soit le point de vue défendu, il est généralement admis que, dans l'éventail des outils dont disposent les autorités, les politiques éducatives ont un rôle particulièrement important à jouer dans la résolution des enjeux de la durabilité ».

Les questions qu'il soulève et analyse dans son travail de recherche consacré à La Suisse, se posent également en France. Des travaux existent déjà sur le sujet comme celui d'Alain Legardez qui, dès 2016, interroge les « questions socialement vives » (QSV) et l'éclairage qu'elles sont susceptibles d'apporter sur les pratiques d'éducation, d'enseignement, de formation et d'information *« liées aux transitions écologique et énergétique, aux changements climatiques et, plus largement, sur des questions liées à l'environnement et au développement durable »*[7].

L'importance du sujet et son actualité en font un élément central des politiques éducatives. Ainsi, le ministère de l'Éducation nationale l'a inscrit au cœur de son programme, précisant que *« le changement climatique, la pollution, la perte massive de biodiversité sont des enjeux impérieux, qui ont d'ores et déjà des conséquences visibles et sensibles sur notre quotidien. Il est donc plus que jamais nécessaire*

[7] Alain Legardez, 2016. "Questions Socialement Vives, et Éducation au Développement Durable. L'exemple de la question du changement climatique," Post-Print hal-01794781, HAL.

de renforcer l'éducation des jeunes générations. L'éducation au développement durable (EDD) fait partie des missions de l'École inscrites dans le Code de l'éducation. Elle repose sur les programmes scolaires et sur des projets pédagogiques impliquant les élèves ». Cette démarche a été renforcée par la loi Climat et résilience du 22 août 2021 qui « renforce la place de l'EDD comme éducation transversale à travers les programmes de toutes les disciplines, de la maternelle à la terminale, dans toutes les voies d'enseignement (générale, technologique et professionnelle) ».

Or c'est une triple dimension qu'il convient de prendre en compte : la place de la transition écologique dans les programmes d'enseignement, sa prise en compte dans une éducation à la citoyenneté, mais également son impact sur la gestion matérielle des écoles et des établissements scolaires.

La recherche se propose de travailler ces trois dimensions à partir d'une part de l'analyse des textes et d'autre part d'études de terrain illustrant les actions et projets concrètement mis en œuvre. Cette analyse menée en interne par le Centre Henri Aigueperse avec le recrutement d'un.e post-doctorant.e s'attachera à mettre en évidence les points forts mais aussi les limites de l'engagement du système scolaire français dans la prise en compte de la transition écologique.

Durée de septembre 2023 à décembre 2025.

Mots-clés : Transition écologique, Éducation

Index des mots-clés

Action syndicale, 5, 12, 13
Administrateurs salariés, 8
Classes moyennes, 9
Comparaison, 7
Compétences, 20
Démocratie, 6, 7
Dialogue social, 9
Donnée, 5, 9
Éducation, 2, 4, 21, 22, 23
Education nationale, 22
Egalité Femmes-Hommes, 22
Emploi, 4, 11, 14, 20
Enquête, 13
Enseignement supérieur, 21, 22
Entreprise, 6
Entreprise responsable, 2, 4, 8
État, 2, 16, 17
Gouvernance, 8
Handicap, 11
IA, 2, 3, 9
Inégalités, 9, 10
IRP, 6
Loi Pacte, 6, 8
Militant, 7
Militantisme, 18
Mission, 6
Numérique, 9
Partage de la valeur, 5
Pénibilité, 7
Planification stratégique, 20
Protection sociale, 9
Redistribution, 9
Réindustrialisation, 20
Renouveau syndical, 18
Retraite, 7
RSE, 8
Services publics, 17
Système assistanciel, 9
Système assuranciel, 9
Temps de travail, 14
Territoire, 18
Transition écologique, 4, 17, 20, 23
Travail, 3, 12, 13, 17
Valeur politique, 7