iRES
Institut de Recherches Économiques et Sociales

RAPPORT D'ACTIVITE

Bilan de l'Agence d'objectifs

Liste des études par thème rendues du 1e janvier au 31 décembre 2024

- Document adopté à l'Assemblée générale du 19 juin 2025

16, bd du Mont d'Est - 93192 Noisy-le-Grand Cedex
Tél. : +33(0)1 48 15 19 90 - E-mail : contact@ires.fr - www.ires.fr

SOMMAIRE

Introduction **5**

Relations professionnelles et syndicalisme **7**

« Semer, … et récolter ? » Le développement syndical à la CFDT, CFDT (2021-2) 8

L'expression directe et collective en entreprise : des chiffres aux pratiques, CFTC (2021-1) 9

Un travail syndical sur ordonnances ? De la représentation des salarié·es dans le transport urbain de voyageurs, CGT (2018-3) 10

Regards croisés sur FO et l'OIT à travers la figure de Léon Jouhaux, FO (2019-6-A) 11

Les syndicats en action en Europe, FO (2019-7-A) 12

Travail et conditions de travail **13**

La santé au travail, grande perdante des ordonnances 2017, CFDT (2021-1) 14

La prise en compte de la santé : les effets de la réforme des institutions représentatives du personnel CFE-CGC (2021-3-A) 15

Droit de retrait et droit d'alerte des salariés et des représentants du personnel : des dispositifs à valoriser, CFTC (2021-2) 16

Temps, genre et micro- travail / trajectoires européennes, FO (2019-8-A) 17

L'inspection du travail à l'épreuve des recompositions managériales et des tensions sur les moyens FO, (2021-2) 18

Salaire, revenu et protection sociale **19**

Politiques d'exonération sur les bas salaires : usages et effets potentiels, CFDT (2020-3) 20

Disparités salariales et performance des organisations : revue systématique et méta-analyse de la littérature, CFE-CGC (2023-4) 21

Rôles et usages de l'État social dans une ville moyenne et ses environs, FO (2022-2) 22

Les Contrats à Impact Social (CIS) en France : Une Tentative de Rationalisation Économique de l'Économie Sociale et Solidaire (ESS), FO (2018-5-A) 23

Emploi, chômage et politique d'emploi **24**

Effets de la réforme de la formation professionnelle de 2018 sur l'apprentissage, CFDT (2022-1) 25

Vers un compte personnel d'activité élargi : outil de sécurisation des transitions professionnelles augmentées, CFTC (2018-2) 27

La métropolisation au prisme des transformations du travail et de l'emploi. Enquête sur les « travailleurs essentiels » en Ile-de-France, CGT (2018-1) 28

La sécurisation des parcours professionnels des saisonniers et des saisonnières dans l'agriculture, l'hôtellerie-restauration et les remontées mécaniques, FO (2022-3) 29

Bilan des ruptures conventionnelles et effets sur l'action sociale syndicale, FO (2021-1) 30

Quelle transmission de valeurs dans la formation professionnelle initiale ? UNSA-Education (2017-3-A) 31

Leviers du développement rural – la place de l'Éducation, UNSA-Education (2022-3) 32

La région Grand-Est au défi de ses évolutions industrielles et de sa réindustrialisation, CGT (2017-1) 33

La mise en œuvre de la réforme 3DS visant à améliorer l'accès au logement social des « travailleurs essentiels » FO (2018-1) 34

Transformation du système productif et macroéconomie 35

Le travail et l'emploi à l'épreuve de l'IA : Etat des lieux et analyse critique de la littérature, FO (2018-3)..... 36

Des évolutions technologiques pour qui ? Pour quoi ? Transformations du travail, de son sens et de ses finalités dans le secteur social et médicosocial, CGT (2020-1) 37

Fragmentation du travail et de l'emploi dans les métiers du care : effets sur le sens au travail et le rapport au syndicalisme, UNSA-Education (2020- 1) 38

Liste des auteurs 39

Valorisations des études 41

Index des mots-clés 51

Tableaux de suivi des études 52

Liste des études reçues en 2024 par OS 54

Liste des études en cours d'élaboration 60

Introduction

Dans le cadre de ses missions, 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.

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

Ce rapport d'activité présente les études d'Agence d'objectifs déposées durant l'année 2024, soit 26 études (contre 17 l'an dernier). Cette accélération est un indicateur de l'impact du nouveau règlement intérieur mis en place en 2023 sur le déroulement des études.

Ce document retrace aussi les valorisations des études qui ont pu être menées dans l'année soit en publiant des d'articles dans des revues scientifiques ou syndicales, soit en organisant des conférences de presse, des colloques ou des débats au sein des organisations syndicales.

Il mentionne aussi l'avis de la Commission scientifique sur les différents rapports, qui arrivera au cours du premier semestre 2025, et liste les études en cours et leur suivi.

Les études sont regroupées selon les axes de travail suivants :

Relations professionnelles et syndicalisme (5)

1. Semer et …récolter. Le développement syndical de la CFDT
2. L'expression directe et collective en entreprise : des chiffres aux pratiques - CFTC
3. Un travail syndical sur ordonnances ? De la représentation des salariés dans le transport urbain de voyageurs CGT
4. Les syndicats en action en Europe, FO
5. Regards croisés sur FO et l'OIT, FO

Travail et conditions de travail (5)

1. La santé au travail, grande perdante des ordonnances 2017, CFDT
2. Prise en compte par le CSE de la santé au travail, CFE-CGC
3. Droits de retrait, droit d'alerte, CFTC
4. Temps, genre, micro-travail, FO
5. Inspection du travail à l'épreuve des recompositions managériales, FO

Salaire, revenu et protection sociale (4)

1. Politique d'exonération sur les bas salaires, CFDT
2. Disparité des salaires et performance des organisations, CFE-CGC
3. Rôles et usages de l'État social dans une ville moyenne et ses environs, FO
4. Les Contrats à Impact Social (CIS) en France : Une Tentative de Rationalisation Économique de l'Économie Sociale et Solidaire (ESS), FO

Emploi, chômage et politique d'emploi (9)

1. Effets de la réforme de la formation professionnelle de 2018 sur l'apprentissage - CFDT
2. Vers un CPA élargi - CFTC
3. Métropolisation au prisme du travail et de l'emploi - CGT
4. La sécurisation des parcours professionnels des saisonniers et des saisonnières dans l'agriculture, l'hôtellerie-restauration et les remontées mécaniques - FO
5. Bilan des ruptures conventionnelles et effets sur l'action sociale syndicale - FO
6. Quelle transmission de valeurs dans la formation professionnelle initiale ? -UNSA Éducation
7. Leviers du développement rural – la place de l'Éducation - UNSA Éducation
8. La région Grand-Est au défi des évolutions industrielles, CGT
9. La mise en œuvre de la Réforme 3DS : accès au logement social, FO

Transformation du système productif et macroéconomie (3)

1. Le travail et l'emploi à l'épreuve de l'IA : État des lieux et analyse critique de la littérature -FO
2. Des évolutions technologiques pour qui ? Pour quoi ? CGT
3. Uberisation, intérim et auto-entreprenariat, UNSA Education

Relations professionnelles et syndicalisme

1. Semer et …récolter. Le développement syndical de la CFDT
2. L'expression directe et collective en entreprise : des chiffres aux pratiques - CFTC
3. Un travail syndical sur ordonnances ? De la représentation des salariés dans le transport urbain de voyageurs CGT
4. Les syndicats en action en Europe, FO
5. Regards croisés sur FO et l'OIT, FO

« Semer, … et récolter ? » Le développement syndical à la CFDT, CFDT (2021-2)

Kenshin NAKANO, Frédéric REY, Mariame THIGHANIMINE, Lise-CNRS, Cnam Lest-CNRS, Aix-Marseille Université

Cliquer ici pour télécharger l'étude

En France, depuis le début des années 1980, le taux moyen de syndicalisation avoisine les 11%. Il s'agit de l'un des taux les plus faibles des pays de l'OCDE. A l'heure où les corps intermédiaires et la démocratie sociale sont bousculés, le développement de l'adhésion est plus que jamais vital pour les organisations syndicales.

L'étude « semer, … et récolter » a initialement pour but d'identifier les « bonnes pratiques » de la CFDT en la matière. Cependant, l'enquête révèle rapidement que le sujet est bien plus vaste et plus complexe : derrière l'identification des bonnes pratiques se cachent des enjeux politiques et des interrogations fondamentales pour le syndicalisme moderne. La définition même du développement est réinterrogée, mettant au jour des conceptions plurielles, voire opposées. Les questions de mesure, d'évaluation, de priorités et de modalités d'action ouvrent des réflexions qui touchent au coeur du modèle de syndicalisme d'adhérents.

A la fois processus et finalité, le développement syndical est pétri de paradoxes et de dilemmes avec lesquels les équipes et l'organisation doivent composer, dans un environnement de plus en plus contraint. L'étude en présente dix, qui se retrouvent dans les sept chapitres qui composent le rapport d'étude. Quatre enquêtes de terrains complètent l'analyse et apportent un éclairage concret sur les enjeux actuels du développement syndical. Elles sont, consacrées aux usages des réseaux sociaux, aux stratégies de syndicalisation des jeunes, des cadres et des livreurs à vélo des plateformes.

L'étude conclue sur le rôle essentiel du développement comme moteur de l'action syndicale. Syndicalisme et développement tendent alors à se confondre : le syndicalisme est à l'image de son développement, et réciproquement. Une définition politique partagée du développement redevient donc essentielle.

Cinquante entretiens semi-directifs approfondis ont été réalisés pour cette étude. Une phase exploratoire a été menée auprès de responsables confédéraux, fédéraux (FCE, Santé Sociaux, Services) et régionaux (Aura, Occitanie). Des entretiens ont ensuite été réalisés auprès de responsables et militants sur les dossiers « jeunes » (n=8), « cadres » (n=6), « réseaux sociaux » (n=14) et « livreurs à vélo des plateformes » (n=13). Un entretien a été réalisé auprès d'une responsable syndicale belge de l'UNPC. Des observations de réunions et de formations « cadres », ainsi que l'analyse documentaire des rapports d'activité des congrès CFDT de 1964 à 2024 complètent ce dispositif de recherche qualitative.

Mots clés : syndicalisme

L'expression directe et collective en entreprise : des chiffres aux pratiques, CFTC (2021-1)

Camille Dupuy (DySoLab, U. Rouen Normandie et CEET, coordinatrice), Alexis Louvion (CEET), Jules Simha (CERLIS, U. Paris-Cité et CEET) avec la participation de François Boulanger (DySo- Lab, U. Rouen Normandie)

Cliquer ici pour télécharger l'étude

Faire de l'entreprise un espace démocratique dans lequel les travailleurs et les travailleuses, en tant que fins connaisseurs de leur activité, pourraient éclairer voire prendre part aux décisions concernant leur travail, son organisation, son rythme ou même sa finalité. Telle est l'ambition d'un ensemble de réflexions, de réformes, de régulations qui cherchent à promouvoir une « démocratie au travail » permettant aux salariés de décider de manière autonome et pour eux-mêmes de l'organisation du travail, voire même de son sens dans leur entreprise. Si les dispositifs de démocratie indirecte, dite « représentative », via l'information, la consultation et la négociation ont été largement explorés, peu de recherches se sont portées sur les dispositifs de démocratie directe, dite « participative ». Pourtant, le pouvoir politique comme les partenaires sociaux promeuvent fortement le « dialogue professionnel », censé permettre l'expression directe des salariés sans médiation des instances. Ce rapport de recherche apporte ainsi une contribution originale aux réflexions sur la démocratie en entreprise, en s'intéressant à un dispositif participatif, le droit d'expression directe et collective, censé faire des salariés des acteurs à part entière de la vie de l'entreprise.

Le rapport propose de faire le bilan de ce dispositif, qui part des attentes qu'il a suscitées lors de sa mise à place dans les années 1980 pour analyser ses usages actuels. Pour cela, nous nous appuyons sur des enquêtes sociologiques, quantitatives et qualitatives. D'une part, nous avons construit une base de données exhaustive de plus d'un millier d'accords signés entre 2014 et 2023 dans des établissements instaurant ce droit d'expression directe et collective. D'autre part, nous nous appuyons sur des entretiens conduits avec des acteurs syndicaux au niveau des confédérations et dans des organisations. Nous nous appuyons enfin sur une littérature grise variée qui couvre la période des années 1980 et nous permet de rendre compte de la situation actuelle dans une perspective de long cours.

À partir de notre matériel empirique, nous montrons que ce dispositif, s'il a certaines vertus (reconnaissance de l'expertise des salariés, reconstruction des collectifs, construction de revendications communes), présente néanmoins un ensemble de limites et de faiblesses. Celles-ci tiennent en premier lieu à une triple domination managériale en amont dans l'organisation des réunions par les managers, en situation par la présence de la hiérarchie aux réunions et en aval par une absence de prise en considération, par les directions, du contenu exprimé. Les lacunes de ce dispositif s'expliquent en second lieu par l'intensification du travail et l'éclatement des collectifs qui empêchent de disposer de temps collectif consacré à la réflexion quant au contenu et au sens du travail. Le rapport montre ainsi les lacunes de ce dispositif et invite à donner des moyens effectifs pour mettre en œuvre ce droit direct tout en renforçant les droits syndicaux et à la représentation, que l'expression directe peut fragiliser.

Mots clés : syndicalisme, IRP

Un travail syndical sur ordonnances ? De la représentation des salarié·es dans le transport urbain de voyageurs, CGT (2018-3)

Kevin Guillas-Cavan et Frédéric Lerais (IRES) Sophie Béroud (Université Lyon 2) et Cristina Nizzoli (IRES)

Cliquer ici pour télécharger l'étude

Après presque quarante ans de quasi-stabilité, l'ensemble des instances de représentation des salariés dans l'entreprise a été bouleversé par les ordonnances de 2017. Les instances représentatives du personnel (IRP) ont été remplacées par une nouvelle structure, le comité social et économique (CSE) qui regroupe : le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), le comité d'entreprise (CE) et les délégué·es du personnel (DP). Les entreprises publiques ou privées de plus de onze salarié·es sont tenues de mettre en place un CSE.

Cette recherche se penche sur la transformation des IRP dans la branche du transport urbain de voyageurs (TUV) avec deux axes d'intérêt principaux : (1) l'impact de la nouvelle architecture représentative et (2) les transformations de l'activité militante face à ce changement institutionnel.

La première partie analyse l'entrée dans le droit commun de la mise en place des CSE à la RATP. Le remplacement des anciennes IRP par les CSE a fait entrer les entreprises publiques dans le droit commun. La RATP était régie par un statut national ad hoc et disposait d'IRP spécifiques, le Comité Régie d'entreprise (CRE) qui concentrait la gestion des activités sociales et culturelles (ASC) ainsi que l'ensemble des prérogatives économiques et les comités départementaux économiques et professionnels (CDEP) remplacés par les CSE d'établissement et qui, jusqu'alors, étaient dépourvus de la personnalité juridique des comités d'établissement de droit commun. La décentralisation des IRP du niveau des départements à celui des établissements, niveau inférieur au département n'est donc pas sans poser d'importants problèmes de gouvernance. En outre, la RATP, du fait de sa taille bien plus importante que toutes les autres entreprises de la branche TUV, pose des questions spécifiques en termes de coordination. Au sein de cette branche, le caractère spécifique du statut de la RATP (et sa perte) joue un rôle important, plus structurant encore que le statut public.

La deuxième partie du rapport analyse les multiples obstacles rencontrés suite à la mise en place des CSE dans deux grandes entreprises situées hors de l'Île-de-France, la RTM à Marseille et les TCL à Lyon. L'enquête a été menée de façon comparative et parallèle sur les deux sites. Bien que de statuts différents, public et privé, les deux entreprises présentent des problématiques assez proches. Une entrée par la catégorie analytique de travail syndical permet d'éclairer la façon dont la fusion des IRP se répercute sur l'activité syndicale au quotidien alors que les enjeux d'une représentation de proximité sont forts dans ce secteur. La mise en place du CSE s'inscrit ainsi dans un processus long et continu d'affaiblissement de la représentation syndicale et d'éloignement du terrain, lequel est accéléré avec la disparition des DP, leur non-remplacement par les représentant·es de proximité et la suppression du CHSCT.

L'enquête montre combien le CSE tend à devenir une instance très éloignée de ce que vivent les agents au quotidien et ne permet pas aux représentants du personnel d'y faire remonter les problèmes structurels qui traversent l'entreprise, sur les conditions de travail, les horaires, mais aussi différentes formes de discrimination.

Mots clés : CSE, ordonnances

Regards croisés sur FO et l'OIT à travers la figure de Léon Jouhaux, FO (2019-6-A)

Confédération Force Ouvrière

Cliquer ici pour télécharger l'étude

Ce projet de recherche est né à l'occasion de la préparation des évènements liés au centenaire de l'Organisation internationale du travail (OIT). Aux yeux des militants de la CGT – Force Ouvrière, l'histoire de cette institution est en effet indissociable de la figure de l'un de ses illustres fondateurs, Léon Jouhaux. Avec le temps, la personnalité et l'action d'Albert Thomas à la tête du BIT, aussi fortes et importantes soient-elles, ont eu tendance à éclipser quelque peu le rôle majeur joué par Léon Jouhaux qui est incontestablement l'autre grand nom français qu'il convient d'associer aux premiers pas de l'OIT puis à son affirmation sur la scène internationale.

L'objet de cette étude est de comprendre l'influence des évènements historiques de la première moitié du XXème siècle sur l'engagement de Léon Jouhaux pour la paix et sur sa vision du syndicalisme tant au niveau national qu'international. Il s'agit aussi de mettre en avant l'ampleur et les multiples facettes de son héritage, alors que nombre de structures sociales nationales et internationales dans lesquelles nous évoluons aujourd'hui sont à relier aux combats qui ont animé son action militante tout au long de sa vie.

Une première partie présente le parcours syndical de Léon Jouhaux entre son accession à la direction de la CGT et la création de l'OIT dans un contexte marqué par les effets de la crise économique de 1929 et la montée des périls associés à l'arrivée au pouvoir des régimes fascistes et nazis en Europe. La deuxième partie traite les effets des tensions géopolitiques sur le syndicalisme français avant et après la Seconde guerre mondiale, période qui verra naître Force Ouvrière alors que l'affrontement des blocs affecte pour plusieurs décennies les orientations politiques, économiques et sociales de l'ensemble des pays du globe. Une troisième partie examine ensuite le riche héritage de Léon Jouhaux en matière de négociation collective et de vision du paritarisme. Enfin, une dernière partie esquisse un bilan critique et lucide des activités de l'OIT depuis la mort de Jouhaux et l'extension de ses domaines d'intervention dans un monde transformé en profondeur par la chute du bloc soviétique et la mondialisation économique et financière néolibérale.

Comme le soulignait Luc Demaret, ancien responsable du Bureau des activités du travail (ACTRAV) du BIT lors d'un colloque organisé à sa mémoire en 2010 : « Jouhaux a non seulement marqué l'histoire de l'OIT, mais il reste à bien des égards une source d'inspiration pour son avenir ». Cette étude entend restituer au mieux cette trajectoire singulière et toujours aussi stimulante pour tout militant Force Ouvrière et plus largement pour le monde syndical.

Mots clés : OIT, syndicalisme, Jouhaux

Les syndicats en action en Europe, FO (2019-7-A)

Bianca LUNA FABRIS, Kurt VANDAELE (ETUI)

Cliquer ici pour télécharger l'étude

Dans un contexte marqué par des défis sans précédent, les syndicats européens ont su faire preuve de capacités de résistance et d'adaptation remarquables pour sauvegarder et renforcer les droits des travailleurs. Ce rapport, rédigé à la demande de la confédération syndicale française Force ouvrière et réalisé par l'Institut syndical européen, examine les diverses stratégies mises en œuvre par les syndicats en Allemagne, en Belgique, au Danemark, en Espagne, en Italie et au niveau européen.

Les études du rapport illustrent le dynamisme et la capacité d'adaptation et d'innovation des organisations syndicales en Europe, confrontées à un environnement en constante évolution. Des efforts de redynamisation du syndicat BTB/UBT en Belgique aux stratégies de syndicalisation novatrices de 3F au Danemark, les syndicats font preuve d'une remarquable capacité à s'adapter et à évoluer en réponse à de nouveaux défis. Ce rapport souligne à quel point il est important d'établir des relations solides avec les membres, de renforcer les capacités des militants sur le lieu de travail et d'adapter les stratégies aux spécificités des contextes et de la démographie. Que ce soit par le biais de « roadshows » innovants, qui combinent sensibilisation et prestation de services, ou en tirant parti du pouvoir de négociation collective pour stimuler la croissance de leurs effectifs, les syndicats trouvent des moyens inédits pour impliquer et représenter les travailleurs.

Les études de cas allemandes révèlent la complexité de la syndicalisation dans un contexte très concurrentiel et technologiquement avancé comme celui d'Amazon, ainsi que les défis liés à la syndicalisation de travailleurs migrants en situation précaire dans le secteur de la viande. Ces cas soulignent la nécessité d'un apprentissage organisationnel spécifique, de la création d'alliances et du recrutement de personnel possédant les compétences linguistiques et culturelles.

Les études de cas espagnoles démontrent l'importance de fournir des services et un soutien adaptés aux travailleurs précaires et aux travailleurs de l'économie de plateforme. Des initiatives telles que le service « WhatsApp de la précarité » et « Tu respuesta sindical ya ! » représentent des étapes essentielles sur la voie d'un mouvement syndical plus inclusif et plus représentatif.

Les leçons tirées du cas italien soulignent la nécessité de se concentrer sur les travailleurs vulnérables des secteurs précaires, en insistant sur l'obligation pour les syndicats d'adapter leurs tactiques de syndicalisation afin de répondre aux besoins de ces groupes marginalisés. Le lancement de campagnes mobiles, l'établissement de liens avec la communauté et l'expérience politique se sont révélés des outils efficaces pour renforcer la capacité d'action des travailleurs et exiger de meilleures conditions de travail. Le rapport souligne également le rôle important des organisations européennes telles qu'UNI Europa dans le soutien et la coordination des efforts des syndicats nationaux.

En combinant la syndicalisation de la base et les actions de lobbying à haut niveau, UNI Europa illustre le potentiel de la coopération syndicale transnationale pour relever des défis qui dépassent les frontières nationales.
En conclusion, ce rapport témoigne de la vitalité actuelle de l'action syndicale en Europe. Il révèle une grande variété de stratégies, de tactiques et d'expériences, qui témoignent de la résilience et de l'esprit d'innovation des syndicats européens face à des défis sans précédent. En tirant les leçons de ces diverses approches, nous pouvons bénéficier d'informations précieuses sur la manière dont les syndicats peuvent organiser les travailleurs et défendre leurs droits de manière efficace dans un monde en mutation rapide.

Mots clés : syndicalisme, Europe

Travail et conditions de travail

1. La santé au travail, grande perdante des ordonnances 2017, CFDT
2. Prise en compte par le CSE de la santé au travail, CFE-CGC
3. Droits de retrait, droit d'alerte, CFTC
4. Temps, genre, micro-travail, FO
5. Inspection du travail à l'épreuve des recompositions managériales, FO

La santé au travail, grande perdante des ordonnances 2017, CFDT (2021-1)

Frédéric REY, Catherine SPIESER, Pascal THOBOIS, Lise-CNRS, Cnam

Cliquer ici pour télécharger l'étude

La santé et sécurité au travail (SST) est un enjeu de société prégnant, et un enjeu majeur dans les entreprises (en particulier). Lieu d'exposition des salariés aux risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles, les entreprises sont concernées par leur prévention et la responsabilité juridique de l'employeur et, plus largement, par les préoccupations des salariés en matière de conditions de travail, de risques psychosociaux et de conditions de travail. Or, en instaurant les CSE et en réorganisant les Institutions Représentatives du Personnel (IRP), les ordonnances de 2017 ont cherché modifier la nature et les modalités du dialogue social dans les entreprises. Notre étude s'interroge sur l'évolution produite par ces réformes, à partir du traitement des enjeux de SST au sein des entreprises : le fonctionnement des IRP est-il efficace ? Les élus du personnel ont-ils les ressources pour agir ? Les employeurs sont-ils sensibles à ces sujets ? Le dialogue social sur ces questions est-il à la hauteur ?

L'enquête réalisée auprès d'élus et de militants syndicaux dresse un constat globalement négatif en termes de :

- Comparaison avec les anciennes IRP, où la présence du CHSCT était jugée plus forte et plus efficace pour le traitement des questions de SST ;
- Recomposition du système d'acteurs, marquée par une baisse d'intérêt pour les questions de SST, une distanciation entre les élus et les salariés, la baisse des moyens à la disposition des élus, des difficultés d'articulation CSSCT/CSE, un moindre recours aux experts extérieurs à l'entreprise ;
- D'objets traités et d'effets produits, avec un éloignement des réalités du travail, de l'organisation du travail et du management, une faible prise en compte de certaines problématiques, des difficultés de suivi des dossiers et de traitement approfondi de certaines questions de SST ;
- Prise en charge de ces enjeux dans les petites entreprises.

De manière générale et sauf exceptions, les ordonnances ont donc dégradé les capacités de prise en charge de la SST par les élus du personnel dans les entreprises, sans apporter de réponses pour les plus petites.

L'étude s'appuie sur 42 entretiens semi-directifs réalisés de mai 2022 à juin 2023 principalement auprès de représentants des salariés dans des entreprises de tailles et de secteurs variés. Ont également été rencontrés des responsables CFDT d'URI, de fédérations et de la confédération, des membres de cabinets d'expertise et une DRH. Par ailleurs, une analyse secondaire des résultats du questionnaire « En quête de dialogue social » réalisée en 2021/2022 lors d'une précédente étude pour la CFDT a pu apporter des éléments d'ordre statistique. Enfin, l'analyse documentaire des textes de droit et des accords d'entreprise sur le CSE ou le dialogue social, obtenus dans les entreprises où ont été réalisés les entretiens, a complété les données recueillies.

Mots clés : CSE, santé au travail

La prise en compte de la santé : les effets de la réforme des institutions représentatives du personnel CFE-CGC (2021-3-A)

Mario CORREIA, LEST

Cliquer ici pour télécharger l'étude

Il est présenté ici la synthèse du travail de recherche sur le fonctionnement des institutions représentatives du personnel après la réforme qui a fusionné CE et du CHSCT dans une instance unique, le Conseil Économique et Social (CSE). Ce travail de recherche porte sur la prise en compte de la santé au travail dans un contexte de transformations des institutions représentatives du personnel.

La disparition du CHSCT a modifié l'appréhension et la gestion de la question de la santé dans les entreprises, et dans certains cas marginalisé cette question ; mais en même temps la pandémie a rendu la question de la gestion de la Covid, et donc les discussions sur la santé, centrales dans les relations entre institutions représentatives du personnel et directions.

Mais la manière dont les questions de santé sont prises en compte sur le long terme dépend de la dynamique locale des relations professionnelles. Celle-ci est la conséquence des configurations syndicales et managériales et la manière dont leur articulation définit un mode de régulation particulier pour traiter les questions de santé et de conditions de travail.

Mots clés : santé au travail, CSE

Droit de retrait et droit d'alerte des salariés et des représentants du personnel : des dispositifs à valoriser, CFTC (2021-2)

Charles STOESSEL, docteur en sociologie

Cliquer ici pour télécharger l'étude

En 2023, les questions du travail et de la santé au travail sont revenues sur le devant de la scène politique et médiatique, à l'occasion du mouvement contre la réforme des retraites et les projets de loi visant à repousser l'âge de départ à la retraite à 64 ans (Loi n°2023-270 du 14 avril 2023). Si le nombre de trimestres devant être cotisés varie peu, le recul de l'âge de départ à la retraite, ainsi que la faible prise en compte de facteurs de pénibilité, interroge sur la différence de traitement que subissent celles et ceux qui ont commencé à travailler plus tôt. Le projet initial de réforme semble ainsi n'impacter négativement que ceux qui ont commencé à travailler et à cotiser plus jeunes, épargnant par ailleurs les cadres ou ceux qui ont pu faire des études supérieures, et qui ont donc commencé à travailler plus tard. Le débat public souligne alors un facteur d'injustice : les catégories professionnelles dont les métiers sont les plus opérationnels (ouvriers, employés) commencent à travailler plus jeunes, sont à des postes statistiquement plus pénibles, voire dangereux, dont l'accidentologie est la moins favorable, et sont de plus amenés à travailler plus longtemps...

Plus généralement, la question de la santé-sécurité au travail relève d'un cadre légal et réglementaire vaste, d'une myriade d'acteurs, de normes, de différents dispositifs de protections (techniques, individuels, collectifs, organisationnels), et touche aussi bien à la dimension physiologique que psychologique de l'individu au travail. Parmi les mécanismes légaux visant à protéger les travailleuses et les travailleurs, nous proposons ici de nous focaliser sur deux droits dont disposent en France les salariés et leurs représentants syndicaux : le droit de retrait d'une part, le droit d'alerte d'autre part. Ainsi la présente étude, réalisée en partenariat avec la CFTC dans le cadre de l'Agence d'objectifs de l'IRES, vise à mieux connaître et comprendre la réalité de l'application et de l'applicabilité de ces deux droits, droit de retrait et droit d'alerte, au sein des entreprises et des établissements français. Les salariés les connaissent-ils et savent-ils les utiliser ? Les délégués syndicaux peuvent-ils leur apporter une aide dans ce domaine et ont-ils les moyens humains et temporels de le faire ? Quelles sont les limites et les éventuelles réticences à recourir à ces droits ?

Mots clés : travail, santé au travail, droit de retrait, droit d'alerte, représentant syndical

Temps, genre et micro- travail / trajectoires européennes, FO (2019-8-A)

Antonio A. CASILLI, professeur, institut polytechnique de Paris, Paola TUABRO, ENSAE-CREST Sociologie

Cliquer ici pour télécharger l'étude

Le micro-travail consiste en la réalisation de tâches en ligne (comme l'identification d'objets dans des images ou la modération de contenus) pour alimenter des bases de données, principalement utilisées dans le développement de l'intelligence artificielle. Il est généralement effectué à distance et sous-traité à des prestataires hors des frontières des entreprises technologiques, le plus souvent par le biais de plateformes numériques qui permettent de redistribuer les tâches à des micro-entreprises individuelles.

Le micro-travail a connu une expansion significative depuis la crise du COVID-19, et concerne aujourd'hui environ 16 millions de personnes dans le monde selon la Banque Mondiale. Il s'inscrit dans un système de production mondial caractérise par de longues chaines de sous-traitance internationale, qui connectent les entreprises du secteur de la technologie des pays riches avec des fournisseurs dans des pays où le coût de la main-d'œuvre est plus faible. Au niveau planétaire, les flux du micro-travail s'agencent selon des axes Est-Ouest (de l'Asie vers les Etats-Unis) et Sud-Nord (de l'Afrique et de l'Amérique ´ latine vers l'Europe et l'Amérique du Nord). Ce système génère une offre excédentaire qui tire les rémunérations vers le bas.

Malgré cela, le micro-travail est toujours pratiqué en France et en Europe occidentale, et cette étude en examine les caractéristiques et transformations récentes. Elle s'appuie sur une enquête empirique par questionnaire, menée en 2024, tout en la mettant en perspective historique par des comparaisons avec des études précédentes.

On note que le micro-travail est plus pratiqué dans les pays du sud de l'Europe, ainsi qu'en Allemagne, par rapport à la France. La population des micro-travailleurs et travailleuses est jeune, la moitié ayant moins de 28 ans, et relativement plus masculine, avec 58% d'hommes. Une personne sur cinq pratiquant le micro-travail, est immigrée.

En Europe, le micro-travail constitue une source de revenus complémentaire, qui se pratique à côté d'un emploi principal souvent instable, à durée déterminée ou à temps partiel, surtout pour les femmes. Le micro-travail se pratique généralement du lundi au vendredi, aux horaires de bureau (9h-18h), dans les interstices d'une autre activité principale souvent peu "dense". Il forme donc partie de la sphère professionnelle, certes fragmentée, des travailleurs et travailleuses. On peut le pratiquer le micro-travail sur des périodes assez longues, parfois en alternant des phases d'activité plus ou moins intense.

Deux tendances générales sont mises en avant. Premièrement, une « dédensification » du temps de travail, qui amène les travailleurs et travailleuses à rester disponibles pendant de longs créneaux pour réaliser des temps de travail effectif très réduits. Nous relevons aussi un paradoxe de la qualification : malgré un niveau d'éducation élevé et des connaissances numériques et linguistiques croissantes, les micro-travailleurs et travailleuses peinent à faire reconnaitre leurs compétences, et manquent de repères pour s'évaluer aussi bien que pour se mettre en valeur auprès des plateformes et des employeurs. La dernière partie du rapport propose des actions possibles pour faire face à ces nouvelles tendances.

Mots clés : travail, intelligence artificielle

L'inspection du travail à l'épreuve des recompositions managériales et des tensions sur les moyens FO, (2021-2)

Anaïs BONNANO, docteure en sociologie

Cliquer ici pour télécharger l'étude

En 2020, on compte à l'inspection du travail environ 1700 agent-es de contrôle. Ces fonctionnaires, qui sont pour la plupart de catégorie A, sont chargé-es de contrôler les établissements de droit privé pour vérifier la conformité de leurs pratiques avec le droit du travail. Dans un contexte de réduction croissante des effectifs, la nature de leurs missions et leurs modalités d'exercice ont fait l'objet ces dernières décennies de transformations importantes inspirées du nouveau management public, non sans tensions et conflits internes.

Basé sur une enquête par entretiens dans plusieurs départements de France hexagonale, ce rapport, ancré dans la sociologie du travail et des politiques publiques, analyse les effets des recompositions managériales de l'inspection du travail sur les services de contrôle.

Il les inscrit dans l'histoire de moyen terme des transformations de cette institution puis en analyse les effets sur le rapport au travail et à sa quantification, les pratiques professionnelles, les collectifs de travail et la transmission des savoir-faire professionnels.

Il examine enfin le rôle des responsables d'unité de contrôle, cadres intermédiaires dont la fonction a été créée en 2013, dans la mise en place de ces réformes, et interroge les modalités de construction de leur légitimité. Par-là, il cherche à éclairer les transformations récentes de la politique publique d'application du droit du travail.

Mots clés : travail, fonction publique

Salaire, revenu et protection sociale

1. Politique d'exonération sur les bas salaires, CFDT
2. Disparité des salaires et performance des organisations, CFE-CGC
3. Rôles et usages de l'État social dans une ville moyenne et ses environs, FO
4. Les Contrats à Impact Social (CIS) en France : Une Tentative de Rationalisation Économique de l'Économie Sociale et Solidaire (ESS), FO

Politiques d'exonération sur les bas salaires : usages et effets potentiels, CFDT (2020-3)

Jérôme GAUTIÉ (Université Paris 1) et Frédéric LERAIS (IRES)

Cliquer ici pour télécharger l'étude

Quelles sont les incidences sur la structure de l'appareil productif et les qualifications des politiques d'exonération sur les bas salaires ? Telle est la question qui nous avait été posée par le CFDT. La question étant très vaste et peu explorée, cette étude se veut pour l'essentiel exploratoire. Elle repose sur deux apports : d'une part, une revue de littérature sur l'état existant du savoir et d'autre part, une enquête empirique qualitative, à partir d'entretiens auprès d'acteurs, au niveau des branches et des entreprises.

L'objectif était double : (1) s'efforcer de mieux saisir les usages et les mécanismes à l'œuvre permettant d'éclairer les effets potentiels des exonérations sur les salaires, la formation, les qualifications et plus largement les modes de production ; (2) apprécier dans quelle mesure les représentants syndicaux peuvent exercer un droit de regard sur l'usage de ces exonérations ou du moins en être informés.

La première partie apporte quelques éléments de cadrage et de contexte de la politique d'exonération sur les bas salaires, en revenant notamment sur son déploiement au cours des dernières décennies, et sur ses modalités actuelles. La deuxième partie présente un état des savoirs sur les effets (autres que sur le niveau d'emploi) des exonérations de cotisations sociales. Certains travaux récents apportent des éclairages nouveaux, aussi bien sur la diversité des effets que sur leur contextualisation, par la mise en lumière de la diversité des réponses des entreprises. Dans une troisième partie, nous présentons les résultats de notre propre enquête empirique sur les usages et les effets potentiels des exonérations de cotisations sociales sur les salaires.

Au total, les usages des exonérations bas salaire apparaissent variés et entraînent des conséquences sur les salaires qui peuvent être eux-mêmes hétérogènes, même si pourrait dominer l'effet compression des salaires.

Le premier constat reste celui du déficit d'information et d'une difficulté d'appréhension des exonérations de cotisations sociales au niveau des branches comme des entreprises, avec une difficulté particulière dans les entreprises multi-établissements.

Deuxième constat : il convient de s'interroger sur les formes variées d'optimisation qui peuvent avoir des effets sur les carrières salariales (trappes sous des formes diverses), les relations d'emploi (incitation à l'externalisation) et les formes de rémunération (incitations à développer les composantes défiscalisées et plus largement à contourner l'évolution du salaire de base). Un point essentiel est aussi que par le jeu des prix lié à la concurrence et/ou la position dans la chaîne de valeur, les entreprises qui bénéficient (de par leur assiette masse salariale) des cotisations ne sont pas forcément celles qui profitent de la « manne financière » associée, celle-ci pouvant être transférée en partie ou en totalité à d'autres entreprises.

Mots clés : aides publiques, cotisations sociales, emploi, salaire

Disparités salariales et performance des organisations : revue systématique et méta-analyse de la littérature, CFE-CGC (2023-4)

Patrice LAROCHE, Professeur des Universités à l'IAE de Nancy (Université de Lorraine)

Cliquer ici pour télécharger l'étude

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 inscrit, 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. 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.

Cette étude a pour but d'identifier les principales sources de dispersion des salaires et d'examiner leurs effets sur la performance des organisations. Pour ce faire, cette recherche s'appuie sur une synthèse exhaustive des résultats des études et une méta-analyse dont l'objectif est d'identifier les facteurs pouvant affecter cette relation.

Les résultats de cette étude montrent que les disparités salariales qui sont perçues comme justes et équitables sont motivantes pour les employés et positives pour la performance des organisations. L'injustice ressentie par les individus ressort comme le principal facteur explicatif des comportements contreproductifs. La réaction des individus à l'égard des disparités salariales dépend, par ailleurs, de leur position dans l'échelle des salaires. Les employés situés en haut de la distribution interne des salaires ont tendance à réagir positivement à la dispersion des salaires tandis que les employés situés en bas de cette distribution réagiront négativement. De surcroît, la possibilité de comparer aisément sa contribution et son salaire à ceux d'autrui influence le comportement des individus au travail.

Enfin, le contexte au sein duquel s'inscrivent les disparités salariales joue un rôle crucial. Les cultures nationales qui valorisent l'esprit de compétition et la confiance sont des terreaux qui contribuent à percevoir les différences de salaires comme des opportunités et de ce fait, favorisent les effets incitatifs des disparités salariales au détriment des considérations d'équité.

Mots clés : salaire, organisation du travail, productivité

Rôles et usages de l'État social dans une ville moyenne et ses environs, FO (2022-2)

Maeva DURAND, INRAE - IRISSO, Université Paris Dauphine-PSL

Cliquer ici pour télécharger l'étude

Résumé en attente

Cette recherche ethnographique porte sur le rapport à l'État social, de l'action sociale à l'école, des classes populaires, au sein d'une ville moyenne et des communes alentours dans le département du Gard, à savoir un territoire « en crise », fortement paupérisé et inégalitaire. L'étude aborde le rapport aux aides sociales et à l'assurance chômage dans un contexte de rationalisation budgétaire et de territorialisation de l'action sociale, avec une attention spécifique au genre.

Appréhender le rapport aux services publics de manière localisée nécessite une attention à la matérialité du territoire, à savoir au marché du travail, aux conditions d'accueil aux guichets et à la trajectoire professionnelle des classes populaires, et en particulier des femmes.

La dégradation du marché de l'emploi, dans un contexte de désindustrialisation du fait de la fermeture des mines de charbon sur le territoire étudié induit un recours nécessaire aux aides sociales. A la différence d'autres institutions de la main gauche de l'État, l'école reste une institution stable d'encadrement social des classes populaires, tant par rapport aux formations proposées qu'en tant que potentiel employeur, dans le contexte où l'administration publique représente plus de 60% des emplois dans certaines communes. Pour les femmes de classes populaires, devenir assistante d'éducation (AED) ou accompagnantes d'élèves en situation de handicap (AESH) permet la reconnaissance des diplômes, peu pris en compte dans l'espace local, et une relative ascension sociale.

Ces métiers restent précaires, peu reconnus et s'inscrivent dans la continuité d'un précariat au féminin. Ces « petites mains » de l'éducation nationale représentent une main d'œuvre féminine bon marché et permettent de répondre à des besoins qui ne dépendent pas strictement de l'enseignement. Les tensions que connaissent ces professionnelles sont à relier aux besoins des familles populaires et élèves en situation de décrochage scolaire, en fonction des inégalités territoriales.

Mots-clés : état social, protection sociale

Les Contrats à Impact Social (CIS) en France : Une Tentative de Rationalisation Économique de l'Économie Sociale et Solidaire (ESS), FO (2018-5-A)

Hubert BILLEMONT et Eric ROUSSEL, FO CADRES

Cliquer ici pour télécharger l'étude

Les Contrats à Impact Social (CIS) ont été introduits en France en 2016, s'inspirant des expériences menées en Grande-Bretagne depuis 2010. Ces contrats représentent un partenariat public-privé destiné à encourager des projets sociaux et environnementaux innovants. Les investisseurs privés préfinancent les projets et assument les risques d'échec, recevant en cas de succès une rémunération de l'État basée sur des résultats évalués objectivement par un tiers indépendant. Cette approche est perçue comme une rationalisation économique visant à faire porter le risque d'innovation aux investisseurs privés, tout en stimulant l'innovation sociale.

Cependant, l'étude révèle que les CIS peuvent réduire le risque financier à zéro pour les investisseurs privés et que les évaluations des projets ne sont pas toujours aussi objectives qu'espéré. De plus, les succès des innovations sociales ne conduisent pas nécessairement à une généralisation des méthodes innovantes sur tout le territoire. Les coûts pour l'État sont considérablement augmentés en raison des nombreux intervenants rémunérés impliqués (évaluateurs, structurateurs, cabinets d'avocats, etc.). La complexité des montages des CIS, aggravée par la transposition de dispositifs anglo-saxons dans le contexte français, constitue une entrave majeure à leur mise en œuvre efficace. Cette complexité empêche une communication fluide entre les différents univers que sont les services de l'État, les associations du secteur social et les investisseurs privés.

Du point de vue des acteurs de l'économie sociale, les CIS représentent une menace de marchandisation et de privatisation du secteur associatif, ce qui est perçu comme une financiarisation du social qui pourrait nuire à ses valeurs fondamentales.

En conclusion, bien que les CIS soient une innovation prometteuse pour le financement de projets sociaux et environnementaux, ils nécessitent des ajustements importants pour surmonter les défis actuels et réaliser pleinement leur potentiel. Simplifier les processus de contractualisation, augmenter la transparence des évaluations et garantir un accès plus équitable aux financements pour les petites et moyennes associations sont des mesures recommandées pour améliorer l'efficacité des CIS et assurer leur légitimité et viabilité à long terme.

Mots-clés : protection sociale, ESS

Emploi, chômage et politique d'emploi

1. Effets de la réforme de la formation professionnelle de 2018 sur l'apprentissage - CFDT
2. Vers un CPA élargi - CFTC
3. Métropolisation au prisme du travail et de l'emploi - CGT
4. La sécurisation des parcours professionnels des saisonniers et des saisonnières dans l'agriculture, l'hôtellerie-restauration et les remontées mécaniques - FO
5. Bilan des ruptures conventionnelles et effets sur l'action sociale syndicale - FO
6. Quelle transmission de valeurs dans la formation professionnelle initiale ? -UNSA Éducation
7. Leviers du développement rural – la place de l'Éducation - UNSA Éducation
8. La région Grand-Est au défi des évolutions industrielles, CGT
9. La mise en œuvre de la Réforme 3DS : accès au logement social, FO

Effets de la réforme de la formation professionnelle de 2018 sur l'apprentissage, CFDT (2022-1)

Benoit CART, Marie-Hélène TOUTIN-TRELCAT, Centre associé Céreq de Lille, Clersé (UMR CNRS 8019), Université de Lille

Cliquer ici pour télécharger l'étude

L'étude repose sur deux apports. La première partie du rapport présente l'évolution du profils des apprentis, mais aussi la transformation des spécificités des structures partenaires, l'entreprise et le CFA qui assurent conjointement la formation ; leur ancienneté sur le champ de l'apprentissage a notamment été examinée. Les propos des acteurs de terrain éclairent ces constats statistiques et cernent certaines logiques et stratégies déployées. Ils pointent aussi des tensions pour l'écosystème actuel de l'apprentissage. La seconde partie de ce rapport présente ces éléments. Une annexe rappelle enfin, les évolutions du cadre légal de l'apprentissage.

Les évolutions constatées, côté offre de formation, donnent à penser que la Loi de 2018 semble avoir été déterminante pour le (re)déploiement des CFA et le développement d'une offre nouvelle de formation. Cette offre de formation, plus importante en volume, positionnée surtout sur les formations du supérieur, et sur des certifications de « titres », a participé à la croissance particulièrement importante des contrats d'apprentissage offerts par les entreprises. Et de nouvelles relations et entre CFA et entreprises ont émergé, notamment sur la base de « nouveaux venus » sur l'apprentissage.

Pour autant, les stratégies de positionnement des entreprises révèlent l'impact décisif de la réorientation des primes aux employeurs d'apprentis initiée par les dispositifs du plan « 1 jeune/ 1 solution ». Dans un contexte de marché du travail tendu, impacté par des pénuries de main d'oeuvre et de compétences, l'apprentissage est devenu une réelle opportunité.

De leur côté, les jeunes, plus formés, ont trouvé dans ce contexte des opportunités démultipliées pour penser l'apprentissage et y construire des parcours de formation. Ils y ont souscrit : la réputation de l'apprentissage est, en effet, d'assurer une employabilité renforcée, une insertion plus rapide et de meilleure qualité, et à court terme, de proposer « en même temps », un revenu, une poursuite d'études, une prise en charge de frais de formation rédhibitoires pour une poursuite d'études.

Ces différentes postures individuelles se sont agrégées pour transformer l'écosystème de l'apprentissage. Cependant, cette symbiose n'est pas exempte de fragilités.

Pour l'offre de formation trois défis sont pointés. Elle doit s'adapter et accompagner un public plus hétérogène, plus fragile aussi parfois que par le passé, face aux codes de l'apprentissage. Elle doit ensuite affronter des « face à face » avec des entreprises, parfois en position de « donneur d'ordres » sur des points d'organisation ou de financement de la formation, du fait du nouveau contexte de « marché concurrentiel » de la formation. Elle doit enfin penser un partenariat réétudié avec des entreprises ou des maîtres d'apprentissage en manque de repères ou détachés de la philosophie formative de l'apprentissage. Sous couvert d'un apprentissage facile d'accès, réceptacle de conjonctions d'intérêts individuels, les parcours en apprentissage restent empreints de fragilités et surtout d'inégalités dans les opportunités proposées.

L'évolution des ruptures de contrats dans les formations du supérieur et surtout leurs logiques plus complexes, est un premier signe de questionnement. Le second tient au maintien de « plafonds de verre » pour certains publics en retrait sur l'apprentissage. Surtout, une formation en apprentissage parfois en situation de quasi-monopole peut déstabiliser la pluralité des régimes de parcours d'études, nécessaire pour des jeunes qui ne pourraient satisfaire à la double sélectivité de l'apprentissage côté formation et

côté entreprise. Plus encore, et même si on manque encore de recul pour éclairer la question, quid des plus-values de l'apprentissage en matière d'insertion professionnelle face à une massification et à une hétérogénéité intensifiée des publics de l'apprentissage ?

Enfin, des logiques d'inégalités plus insidieuses semblent se développer et interrogent le développement de l'apprentissage à venir. Face à l'ouverture du « champ des possibles » liés aux spécificités de l'apprentissage et notamment aux droits financiers associés, se dessine, en contrepoids pour les jeunes, un renforcement du rôle discriminant des capacités personnelles, pour « oser » la poursuite d'études, dans un cadre complexifié de l'orientation.

Au total, les constats réalisés invitent à requestionner la vision d'une mobilisation « partagée » de l'apprentissage et sa capacité à être une opportunité « suffisante » pour des parcours de formation démocratisés pour les jeunes.

Mots clés : formation professionnelle, apprentissage

Vers un compte personnel d'activité élargi : outil de sécurisation des transitions professionnelles augmentées, CFTC (2018-2)

Anne MULLER, maitre de conférences IDHES et ISST

Cliquer ici pour télécharger l'étude

En France, les mutations économiques et numériques insécurisent les trajectoires professionnelles par davantage d'alternance entre périodes d'éloignement et de retour à l'emploi, ce qui entraîne ruptures et pertes de droits, précarité et vulnérabilité des salariés. Ceux-ci sont confrontés à l'injonction d'adaptation, d'autonomie, de responsabilisation de la sécurisation de leurs transitions professionnelles alors que leurs droits deviennent attachés à la personne et définis dans un cadre collectif pour garantir des mécanismes de solidarité.

L'objet de cette recherche compréhensive porte sur le CPA élargi comme outil de sécurisation des transitions professionnelles augmentées, outil universel de portabilité des protections sociales tout au long du parcours de vie. Sont recueillis de manière empirique des observations et des entretiens exploratoires auprès d'acteurs pluriels pouvant éclairer la problématique et les perspectives à envisager. Le terrain d'enquête recouvre trois secteurs d'activité : informatique, formation, sanitaire et social.

Mots clés : CPA, formation professionnelle

La métropolisation au prisme des transformations du travail et de l'emploi. Enquête sur les « travailleurs essentiels » en Ile-de-France, CGT (2018-1)

Cécile CUNY (dir.), Laetitia DABLANC, Jean ESTEBANEz, Lamiel GAUCHET, Thibault LE CORRE, Marine LEGRAND, Jules-Mathieu MEUNIER, Nicolas RAIMBAULT, Aliette ROUX, Gwendal SIMON, Lucas TRANCHANT, Ana-Cristina TORRES, Sandrine WENGLENSKI (2024), Université Gustave Eiffel, Lab'URBA, RRS-Cgt

Cliquer ici pour télécharger l'étude

La commande formulée par la Confédération générale du travail (CGT) à l'origine de cette recherche interroge les impacts de la métropolisation sur le travail et l'emploi en Ile-de-France.

L'équipe de recherche y répond dans le présent rapport à partir d'une enquête sur les « travailleurs essentiels », une catégorie considérée comme « nécessaire » à l'économie métropolitaine mais qui ne peut pas vivre dans le coeur de la métropole. La recherche présentée s'attache à rendre compte de cette contradiction. Pour ce faire, elle considère plus spécifiquement cinq secteurs d'emploi : le transport et la logistique ; la santé ; l'enseignement secondaire ; la grande distribution ; la production de la nature en ville. La catégorie des « travailleurs essentiels » n'a toutefois pas de valeur analytique ou explicative dans l'analyse menée.

Il s'agit plutôt d'examiner dans quelle mesure et à quelles conditions un syndicat comme la CGT peut s'en saisir comme une catégorie critique de la métropolisation. L'analyse des conditions de travail, d'emploi et de vie de cette catégorie de travailleur·euses fait en effet apparaître des dimensions centrales mais invisibilisées de la métropole francilienne.

Elle remet tout d'abord en cause la prétendue « exceptionnalité » (économique, sociale, culturelle) de la métropole à l'échelle nationale, dans la mesure où le poids des « travailleurs essentiels » dans l'économie de l'aire d'attractivité parisienne est équivalent à la moyenne nationale : les travailleur·euses étudié·es sont soumis·es aux mêmes types de restructurations des services publics ou marchands, et aux mêmes risques sanitaires et psycho-sociaux induits par ces restructurations que la moyenne des travailleur·euses français·es. L'analyse de la fabrique matérielle de la métropole francilienne à partir des pratiques, expériences et représentations des travailleur·euses considéré·es, met aussi en évidence les conditions et les coûts spécifiques de « l'exceptionnalité » affichée par la métropole francilienne aux échelles internationales et globales : si la densité offre d'inestimables ressources et opportunités pour une très grande variété d'activités et de populations, elle favorise aussi la flexibilité des emplois et des implantations, la volatilité des investissements, une très grande précarité des existences et une incertitude croissante quant à l'habitabilité future de la métropole et de la planète.

Mots clés : mutation du travail, métropole,

La sécurisation des parcours professionnels des saisonniers et des saisonnières dans l'agriculture, l'hôtellerie-restauration et les remontées mécaniques, FO (2022-3)

Cathel Kornig (Sociologue, Chercheuse associée au LEST), Isabelle Recotillet (Economiste, Chercheuse associée au LEST), Julien Calmand (Economiste, Chercheur associé à l'IREDU)

Cliquer ici pour télécharger l'étude

La crise sanitaire a mis en lumière la précarité des saisonniers et saisonnières. Souvent stigmatisé·es et mal connu·es, voire invisibilisé·es, ces salarié·es sont peu l'objet de l'attention des pouvoirs publics malgré des problématiques récurrentes de logement et de conditions de travail. Pour autant, si de nombreuses études existent sur ce statut d'activité, elles portent le plus souvent sur un secteur d'activité ou sur un territoire. Rares sont celles qui permettent de saisir ce qui fait la saison et ses spécificités quel que soit le secteur d'activité. La statistique publique elle-même peine à les comptabiliser.

L'étude réalisée contribue à sortir d'une approche uni-sectorielle en considérant plusieurs secteurs d'activités particulièrement concernés par le travail saisonnier, et à enrichir les connaissances existantes par l'analyse de la diversité des profils sociaux et des parcours professionnels des saisonniers et saisonnières. En considérant trois secteurs très différents du point de vue de leurs structurations, de leurs modes d'emploi et de leurs conditions de travail - l'agriculture, les remontées mécaniques et l'hôtellerie-restauration, l'étude dépasse leurs spécificités sectorielles pour faire émerger les particularités des besoins des saisonniers et saisonnières.

Au total, 49 entretiens ont été conduits auprès de saisonniers et saisonnières, d'entreprises ayant recours au travail saisonnier, auprès d'organismes de formation et/ou de conseils auprès des entreprises sur les ressources humaines et enfin auprès des acteurs de ces branches.

La main d'œuvre saisonnière est essentielle dans l'activité économique des territoires considérées, et, depuis la pandémie mondiale, certains secteurs sont confrontés à des pénuries dans les recrutements. Si les conditions de travail et d'emploi diffèrent dans les trois secteurs d'activité étudiés, la pénibilité du travail est commune à tous et pose la question de la soutenabilité de ces activités saisonnières du point de vue des parcours des travailleurs et travailleuses. Sans intersaison, sans périodes de repos, ces emplois ne seraient pas tenables. Les résultats de l'étude permettent d'identifier plusieurs types de besoins, transverses aux différents secteurs d'activité. Les problématiques de formation professionnelle, de santé au travail, de logement et de protection sociale sont autant de sujets sur lesquels l'action publique peut contribuer à sécuriser davantage les parcours professionnels.

Mots-clés : saisonnier, précarité

Bilan des ruptures conventionnelles et effets sur l'action sociale syndicale, FO (2021-1)

Gwendal ROBLIN, doctorant en sociologie, GRESCO, Université de Poitiers

Cliquer ici pour télécharger l'étude

Durablement installées dans les pratiques de rupture du contrat depuis sa création en 2008, les ruptures conventionnelles individuelles ont dépassé la barre des 500 000 conclues en 2022, ce qui en fait le quatrième mode de rupture du CDI. Quelques travaux interrogent la question du consentement des salariés se trouvant derrière la notion de « commun accord », mais peu s'intéressent aux rapports qu'y entretiennent les organisations syndicales. Si seulement 5% des ruptures conventionnelles sont accompagnées entre 2016 et 2019, ce faible nombre cache une diversité de pratiques et de modalités d'accompagnement.

A partir d'archives, de données statistiques, d'entretiens et d'observations, ce rapport cherche à restituer le positionnement des organisations syndicales et les pratiques d'accompagnement qui caractérisent les ruptures conventionnelles.

Dans une première partie, il souligne l'ambivalence qu'entretiennent les syndicats vis-à-vis de ce mode de rupture dont les garde-fous ont été progressivement galvaudés au fil des jurisprudences. Le rapport examine ensuite les pratiques syndicales d'accompagnement des ruptures conventionnelles avec une variation selon la taille des entreprises. Il met en lumière, dans une seconde partie, le mandat des conseillers du salarié, seuls syndicalistes autorisés à accompagner les salariés lors de leur entretien de rupture, en l'absence de représentant du personnel. Leur rôle dépasse les limites définies par le législateur mais constitue une ressource précieuse pour les salariés. Dans un troisième temps, le rapport revient sur l'accompagnement syndical des ruptures conventionnelles dans les entreprises de taille plus élevée, par l'intermédiaire des représentants du personnel. L'examen des modalités d'accompagnement éclaire la façon dont la rupture conventionnelle vient consacrer le pouvoir discrétionnaire de l'employeur ou de la direction au sein de l'entreprise. Enfin, le rapport met en évidence l'accroissement des garanties permises par l'accompagnement syndical et la constitution de la modalité même de rupture comme enjeu de négociation.

Finalement, c'est lorsque les ruptures conventionnelles sont accompagnées par un tiers qu'elles se rapprochent le plus d'un accord équilibré entre deux parties à la rupture du contrat de travail, tel qu'il était conçu initialement lors de la négociation par les partenaires sociaux.

Mots-clés : emploi, syndicat

Quelle transmission de valeurs dans la formation professionnelle initiale ? UNSA-Education (2017-3-A)

Denis ADAM, Gilles LELUC, Centre Henri Aigueperse

Cliquer ici pour télécharger l'étude

Former des êtres humains, travailleurs et citoyens, telle est la mission de l'Éducation. Cela passe par la transmission et l'apprentissage de connaissances, mais aussi de savoir-faire et de savoir-être. C'est évidemment le cas de l'École, mais c'est également le cas dans les structures de formation professionnelle initiale que sont les lycées professionnels et les CFA, pour lesquels la construction d'un savoir professionnel est premier. C 'est donc dans une triple dimension que les structures éducatives ont vocation à enseigner et à transmettre des valeurs. Celles-ci sont certes imbriquées et interdépendantes, mais pour la lisibilité de l'étude, nous avons fait le choix ici de les séparer et d'analyser leur transmission dans une approche spécifique.

Quelles valeurs professionnelles transmettre ? Comment faire pour ne pas se limiter au seul apprentissage et à la prédominance des gestes techniques ? Le chef d'œuvre qui sanctionne la fin de la formation, n'inscrit-il pas celle-ci dans une référence au compagnonnage riche en valeurs à la fois d'un métier bien fait, mais aussi de solidarité, de travail en équipe, de relais entre maîtres et apprentis ?

Au-delà, ne s'agit-il pas de donner confiance à des élèves qui ont souvent connu l'échec au cours de leur scolarité ? Comment les ouvrir au monde, aux autres, à la diversité ? Ne s'agit-il pas aussi de leur permettre de réfléchir par eux-mêmes, d'apprendre à faire preuve d'esprit critique et de découvrir qu'elles et ils en sont capables ? Comment ces prises de conscience s'inscrivent alors dans la possibilité d'un engagement au service de collectifs ? Par quels projets les amener à participer à la vie citoyenne et à trouver leur place dans la société, sans être jugé.es pour la faiblesse de leur formation intellectuelle, discriminé.es parce que "manuel.les", renvoyé.es à leur seule identité de métier ?

Les entretiens avec des personnels des lycées professionnels de l'Éducation nationale et de l'agriculture ainsi que des CFA et les références à la littérature sur le sujet, montrent les difficultés et les limites de cette transmission de valeurs. Ils mettent également en évidence les réussites et la volonté des professionnels de faire bouger les lignes, afin que la formation professionnelle initiale contribue à la construction d'êtres humains, travailleurs et citoyens.

Mots-clés : formation professionnelle

Leviers du développement rural – la place de l'Éducation, UNSA-Education (2022-3)

Centre Henri Aigueperse

Cliquer ici pour télécharger l'étude

Le village d'antan n'est plus. Il a fait place à la pluralité des ruralités. Cette évolution, qui s'inscrit dans les vingt ou vingt-cinq dernières années, a pris une nouvelle ampleur avec la pandémie de COVID-19. L'afflux de nouveaux ruraux s'est alors conjugué avec la visibilité des transformations des territoires ruraux. Avec retard, les travaux d'études comme les rapports institutionnels s'en emparent et proposent d'accompagner un développement rural déjà amorcé, mais encore largement à consolider. La recherche conduite par le Centre Henri Aigueperse, dans le cadre de l'Agence d'objectifs de l'IRES avec l'UNSA Éducation, propose un regard décalé sur ces nouvelles ruralités en se situant au carrefour des données scientifiques et de l'action publique. La première partie situe l'évolution sociale des territoires ruraux et interroge le passage du "village" aux "ruralités". Il s'agit d'éclairer - en dehors de la dimension économique largement étudiée par ailleurs – les leviers d'un développement rural mené tantôt en synergie avec les politiques publiques et tantôt en marge, voire en opposition de celles-ci. L'étude s'appuie sur les textes, les rapports officiels, les écrits scientifiques et montre d'ailleurs combien ceux-ci sont globalement en retard sur les transformations en cours.

La seconde partie de l'étude est consacrée à la question de l'Éducation et le poids de son implication dans le développement rural. Elle s'appuie sur des entretiens menés auprès des acteurs éducatifs dans deux départements identifiés comme ruraux : la Creuse et la Haute-Saône. Elle met en évidence à la fois les difficultés rencontrées et les initiatives innovantes générées dans ces territoires. Là encore, se mesure le décalage entre la pluralité du vécu quotidien et les dispositifs, programmes et injonctions pensés nationalement – et souvent loin du monde rural.

Sans s'apitoyer sur des zones en voie de désertification, oubliées de tous et livrées à elles-mêmes, ni faire l'apologie de lieux idéalisés offrant une vie saine, calme et reposante en communion avec la nature, la recherche montre que de très nombreux projets sont portés dans les territoires ruraux par des habitants, des professionnels et des élus motivés et engagés. Elle met aussi en évidence le retard et parfois l'inadaptation des politiques publiques censées venir en appui de ces territoires. Elle insiste enfin sur la nécessité de lutter contre les enfermements. Si les mobilités et les couvertures réseaux doivent permettre aux ruralités de sortir de leurs enclavements, l'accès à l'Éducation et à la culture doit aussi offrir des pistes d'émancipation, d'ouverture aux autres et aux différences et agir contre le risque de replis sur soi identitaires.

Mots-clés : éducation, territoire

La région Grand-Est au défi de ses évolutions industrielles et de sa réindustrialisation, CGT (2017-1)

François BOST, Clotilde BONFIGLIOLI, Julie CRESSON, Emmanuelle LECLERCQ, Dalila MESSAOUDI, Jean-Baptiste PARANTHOEN, Sébastien PIANTONI

Cliquer ici pour télécharger l'étude

L'effervescence de la réflexion contemporaine vis-à-vis de la perspective de la réindustrialisation a incité l'équipe de cette étude à se focaliser sur quelques questions simples, mais fondamentales. La désindustrialisation de la France est-elle enfin enrayée ? La réindustrialisation est-elle durablement et solidement engagée ? Quels en sont les principaux indicateurs pour la mesurer ? Comment s'opère le séquençage entre la désindustrialisation et la réindustrialisation ? Les dynamiques de désindustrialisation / réindustrialisation sont-elles appelées à cohabiter ensemble dans les territoires ? Quels sont les handicaps et les freins déjà rencontrés par la réindustrialisation ? Quels enseignements pouvons-nous déjà tirer pour la réindustrialisation des territoires du cas d'école de la région Grand Est ?

Pour répondre à ces questions, la présente étude se décompose en cinq parties pouvant se lire indépendamment les unes des autres, mais qui se nourrissent mutuellement.

La première partie dresse un tableau détaillé et inédit du processus de réindustrialisation de la France. Elle analyse ses fondements majeurs, ses expressions, ses enjeux et sa dynamique actuelle au prisme des nouveaux paradigmes qui l'animent, sans oublier les freins qu'elle rencontre aussi.

Dans la seconde partie, Sébastien Piantoni dresse un état des lieux de l'industrie dans la région Grand Est. Cette approche est complétée par une étude détaillée de Dalila Messaoudi sur le secteur du textile-habillement dans la région Grand Est, ainsi que par l'analyse fine du phénomène de relocalisation des activités dans cette même région par Dalila Messaoudi et Jean-Baptiste Paranthoën.

La troisième partie s'intéresse aux politiques publiques en faveur de l'industrie menées dans le Grand Est. Jean-Baptiste Paranthoën y développe tour à tour le programme France Relance qui y a été déployé, avant de rendre compte de la restructuration que connait aujourd'hui l'espace du développement économique. Il s'appuie notamment pour cela sur l'étude fine et inédite du rôle joué par les agences de développement, puis l'émergence de l'économie circulaire, qui demeure cependant encore fragile.

La quatrième partie, rédigée par Emanuel Leclercq et Julie Cresson, développe la relation formation – emploi – innovation au prisme des territoires et de la sociologie du travail. L'analyse s'appuie sur l'étude des écosystèmes de l'innovation ainsi que sur les parcours d'innovation. Elle dresse enfin un tableau des études supérieures en lien avec l'industrie et pose la question de leur adéquation aux besoins et défis à venir.

Enfin, la cinquième partie analysera le cas très précis d'une région industrielle emblématique du Grand Est, celle des Ardennes, autrement appelé « Arc industriel ardennais ». Clotilde Bonfliglioli y analysera les effets de 40 ans de désindustrialisation sur l'emploi et les activités, mais aussi les nouvelles dynamiques prometteuses qui y sont à l'oeuvre depuis quelques années, notamment dans le nord des Ardennes.

Mots clés : industrie, territoire

La mise en œuvre de la réforme 3DS visant à améliorer l'accès au logement social des « travailleurs essentiels » FO (2018-1)

Jules-Mathieu MEUNIER, chercheur associé en urbanisme chez Université Gustave Eiffel

Cliquer ici pour télécharger l'étude

La crise du logement en France renvoie aujourd'hui pour une grande part à une crise de l'accès au logement social. Cette situation résulte d'une tension inédite sur le parc locatif social : alors que la demande ne cesse d'augmenter, les attributions ont diminué tout aussi inexorablement ces dernières années, conséquence de la baisse de la construction neuve conjuguée à un net affaissement de la rotation dans le parc existant depuis la crise sanitaire du covid 19.

Cette crise est également alimentée par l'accroissement des demandes émanant de ménages actifs, l'augmentation de la précarité économique qui touche une partie des salariés ayant tendance à fermer l'accès de celle-ci au parc locatif privé dans les secteurs de marché tendu. Symptôme de ce report de la demande des travailleurs vers le parc locatif social, la moitié des ménages requérants DALO (droit au logement opposable), qui comptent parmi les publics prioritaires à l'accès au logement social, ont des ressources égales ou supérieures au SMIC (Haut comité pour le droit au logement, 2022). La remise en cause de l'accès au logement des travailleurs ne se limite pas au cas français, la plupart des pays européens se trouvant confrontés au même problème au point d'inscrire la question du logement à l'agenda de la commission européenne.

C'est dans ce contexte qu'a été conçu à l'automne 2020 un projet de réforme visant à améliorer l'accès au parc locatif social des « travailleurs essentiels », catégorie d'actifs largement mise en lumière par la crise sanitaire lors du confinement instauré le 17 mars. Cette réforme n'est alors qu'une initiative parmi celles prises par l'exécutif pour tenter de solder la dette contractée par la nation à l'endroit de cette catégorie de travailleurs, qui pendant le confinement ont dû continuer à se rendre sur leur lieu de travail afin d'assurer la continuité des activités indispensables à la sécurité et aux besoins fondamentaux de la population.

Mots-clés : logement social

Transformation du système productif et macroéconomie

1. Le travail et l'emploi à l'épreuve de l'IA : État des lieux et analyse critique de la littérature -FO
2. Des évolutions technologiques pour qui ? Pour quoi ? CGT
3. Uberisation, intérim et auto-entreprenariat, UNSA Education

Le travail et l'emploi à l'épreuve de l'IA : Etat des lieux et analyse critique de la littérature, FO (2018-3)

Flore BARCELLINI, CRTD - Le Cnam Tamari GAMKRELIDZE, CRTD - Le Cnam, Nathalie GREENAN, LIRSA - CEET- Le Cnam, Annie JOLIVET, CRTD - CEET- Le Cnam, chercheure associée à l'Ires, Moustafa ZOUINAR, CRTD - Le Cnam et Orange Labs

Cliquer ici pour télécharger l'étude

Ce rapport offre une analyse critique et nuancée des enjeux liés à l'introduction de l'IA dans les entreprises et institutions, allant au-delà des discours simplistes sur les bénéfices de l'automatisation au travail et la crainte de perte d'emplois. Il met en lumière l'importance cruciale des choix organisationnels et de la participation des travailleurs dans le déploiement de l'IA. Les effets de l'IA sur l'emploi et les conditions de travail ne sont pas prédéterminés, mais dépendent largement des décisions prises par les entreprises/institutions et les acteurs sociaux. Ce rapport met également en garde contre des risques de l'IA pour le travail (subordination accrue, fiabilité des actions, sens du travail, diminution de la créativité et d'uniformisation de la pensée et des produits) et d'une concentration excessive du pouvoir de marché des entreprises développant ou déployant l'IA, et appelle à une régulation renouvelée pour prévenir les dérives potentielles pour le travail et l'emploi.

Pour ce faire, le rapport préconise une approche basée sur quatre piliers pour un usage soutenable de l'IA permettant de préserver l'emploi et le travail : le développement de la capacité d'apprentissage des organisations, un dialogue social renouvelé, des conduites de projet participatives et donnant une valeur à l'expérience des professionnels, et des expérimentations d'usage *in situ*. Ainsi, il constitue un outil précieux pour les syndicats, offrant des pistes de compréhension et d'action pour aborder les défis posés par l'IA dans le monde du travail. Il encourage une approche proactive et informée, permettant aux représentants des travailleurs de participer pleinement aux débats et décisions concernant l'introduction de l'IA dans leurs secteurs respectifs.

Mots-clés : Intelligence Artificielle, emploi, travail, soutenabilité, économie, ergonomie

Des évolutions technologiques pour qui ? Pour quoi ? Transformations du travail, de son sens et de ses finalités dans le secteur social et médicosocial, CGT (2020-1)

Emmanuelle PUISSANT (coord.), Mariano BONA, Pascal DUPAS, Anne LE ROY, Laurent TERRIER, Université Grenoble Alpes, CREG, La Cgt Isère, RRS-Cgt

Cliquer ici pour télécharger l'étude

Cette recherche-action s'inscrit dans des travaux de recherche et des activités syndicales de longue date, cherchant à comprendre les transformations structurelles du monde du travail.

Depuis de nombreuses années, nos travaux académiques approfondissent différents axes permettant de mieux comprendre et d'expliquer les vecteurs de transformation, d'intensification du travail, de dégradation des conditions de travail. Nos travaux les plus récents vont dans le sens d'une perte de sens au travail, avec des répercussions sur la santé des travailleurs et des travailleuses.

Cette préoccupation académique a rencontré une préoccupation syndicale. En effet, les salariées du secteur de la santé et du médico-social évoquaient depuis plusieurs années la question des outils technologiques venant bousculer leur travail et leurs pratiques professionnelles, sans pour autant que cela ne parvienne à constituer un sujet syndical.

L'appropriation syndicale de ces questions est devenue un enjeu, nécessaire pour construire des revendications et réaffirmer la place des salarié.es et de leur.es représentant.es sur ces questions qui touchent de plein fouet la question du travail, de sa qualité, de son organisation et de son sens.

Dans cette recherche, le choix a été fait par l'équipe composée de syndicalistes et de chercheuses d'articuler étroitement recherche et action. En effet, l'objectif n'est pas seulement de réaliser une recherche pour mieux comprendre et expliquer l'impact des outils sur le travail, mais bien de le faire conjointement avec les syndicats des établissements et services concernés. Ce temps dédié à la compréhension et l'analyse collectives constitue une première étape d'investissement syndical, sur ce champ relativement nouveau pour l'activité syndicale, en vue d'une appropriation syndicale. C'est tout l'objectif de cette recherche-action qui est partie de l'hypothèse de la généralisation d'une perte de sens, du fait de la contradiction entre un modèle d'organisation reposant sur l'objectif d'efficience et un modèle reposant sur l'objectif d'efficacité, à la base du sens du travail porté par les salariées permettant de répondre aux besoins. Si notre recherche-action a permis de vérifier cette hypothèse, elle nous a permis d'aller plus loin. Plus qu'un modèle d'efficience visant à réduire les coûts par acte réalisé, c'est à une profonde transformation du service et du travail à laquelle on assiste, à l'aide des outils numériques : une transformation d'un service et d'une relation d'aide en un produit marchand.

Mots clés : technologie, travail

Fragmentation du travail et de l'emploi dans les métiers du care : effets sur le sens au travail et le rapport au syndicalisme, UNSA-Education (2020- 1)

Saphia DOUMENC, François-Xavier DEVETTER, Arnaud TRENTA, Ires

Cliquer ici pour télécharger l'étude

Ce rapport s'appuie sur trois enquêtes réalisées auprès de personnels enseignant et non enseignant des écoles maternelles, de personnels d'entretien et de restauration des établissements scolaires, ainsi que d'aides à domicile. Ces différents secteurs d'activité, associés bien souvent aux métiers du care permettent d'illustrer empiriquement les effets de la fragmentation des formes d'emploi et du travail sur le sens accordé à celui-ci et les incidences en termes d'engagement syndical.

Un premier chapitre restitue un rapide état de la littérature concernant les activités féminisées et associées aux métiers du care, en nuançant un certain nombre d'idées reçues concernant notamment les questions de « travail vocationnel ». Un deuxième chapitre, s'empare du cas des écoles maternelles pour observer la manière dont, au sein d'une unité de lieu, coexistent une pluralité de statuts professionnels. Un troisième chapitre prolonge la réflexion sur l'éclatement des collectifs de travail à partir du cas de l'entretien des établissements d'enseignements secondaires (les collèges). Enfin, un quatrième et dernier chapitre explore le secteur de l'aide à domicile.

Ce rapport revient sur la réalité du travail dans ces secteurs d'activités, ses principales difficultés matérielles et ses faibles rétributions aussi bien en termes de salaires que de reconnaissance. Néanmoins, il présente aussi la manière dont l'atomisation au travail et l'isolement des salariées, s'il les complexifie, n'entrave pas totalement les possibilités de (re)créer du collectif. Les organisations syndicales pour essayer d'organiser ces salariées isolées peuvent par exemple compter sur certaines initiatives situées en dehors du travail (les collectifs de parents d'élèves, les proches aidants, les personnes dépendantes).

Mots clés : indépendant, IRP

Liste des auteur.es et leurs affiliations

ADAM Denis, Centre Henri Aigueperse
BARCELLINI Flore, CRTD, Cnam
BÉROUD Sophie, université Lyon 2
BILLEMONT Hubert, FO Cadres
BONA Mariano, université Grenoble Alpes, CREG, La Cgt Isère, RRS-Cgt
BONNANO Anaïs, université Lyon 2
BONFIGLIOLI Clotilde, université de Reims Champagne-Ardenne
BOULANGER François, DySo- Lab, université Rouen Normandie
BOST François, université de Reims Champagne-Ardenne
CALMAND Julien, Iredu (Institut de Recherche sur l'Education)
Collectif, Centre Henri Aigueperse
Collectif, Confédération Force Ouvrière
CART Benoit, Centre associé Céreq de Lille, Clersé (UMR CNRS 8019), université de Lille
CASILLI Antonio A., Institut Polytechnique de Paris
CORREIA Mario, LEST
CRESSON Julie, Centre d'Etudes et de Recherches sur les Emplois et les Professionnalisations (Cérep)
CUNY Cécile, université Gustave Eiffel, Lab'URBA, RRS-Cgt
DABLANC Laëtitia, université Gustave Eiffel, Lab'URBA, RRS-Cgt
DUPAS Pascal, université Grenoble Alpes, CREG, La Cgt Isère, RRS-Cgt
DUPUY Camille, DySoLab, université Rouen Normandie et CEET
DURAND Maëva, INRAE - IRISSO, université Paris Dauphine-PSL
ESTEBANE Jean, Université Gustave Eiffel, Lab'URBA, RRS-Cgt
GAMKRELIDZE Tamari, CRTD - Le Cnam
GAUCHET Lamiel, université Gustave Eiffel, Lab'URBA, RRS-Cgt
GAUTIÉ Jérôme, université Paris 1
GUILLAS-CAVAN Kevin, Ires
GREENAN Nathalie, LIRSA - CEET- Cnam
JOLIVET Annie, CRTD - CEET- Cnam, Ires
KORNIG Cathel, LEST
LAROCHE Patrice, IAE de Nancy (université de Lorraine)
LECLERCQ Emmanuelle, Cérep (Centre d'Etudes et de Recherches sur les Emplois et les Professionnalisations)
LELUC Gilles, Centre Henri Aigueperse
LE CORRE Thibault, université Gustave Eiffel, Lab'URBA, RRS-Cgt
LEGRAND Marine, université Gustave Eiffel, Lab'URBA, RRS-Cgt
LERAIS Frédéric, Ires

LE ROY Anne, université Grenoble Alpes, CREG, La Cgt Isère, RRS-Cgt

LOUVION Alexis, CEET-Cnam

LUNA FABRIS Bianca, ETUI (European Trade Union Institute)

MEUNIER Jules-Mathieu, université Gustave Eiffel

MESSAOUDI Dalila, université de Versailles Saint-Quentin-en-Yveline

MULLER Anne, IDHES et ISST

NAKANO Kenshin, Lise-CNRS

NIZZOLI Cristina, Ires

PARANTHOEN Jean-Baptiste, INRAE / IRISSO (Institut National de Recherche pour l'Agriculture, l'alimentation et l'Environnement ; Institut de Recherche interdisciplinaire en Sciences Sociales)

PIANTON Sébastien, université de Reims Champagne-Ardenne

PUISSANT Emmanuelle, université Grenoble Alpes, CREG, La Cgt Isère, RRS-Cgt

RAIMBAULT Nicolas, université Gustave Eiffel, Lab'URBA, RRS-Cgt

RECOTILLET Isabelle, LEST

REY Frédéric, Lise-CNRS, Cnam

ROBLIN Gwendal, GRESCO, Université de Poitiers

ROUSSEL Eric, FO Cadres

ROUX Aliette, université Gustave Eiffel, Lab'URBA, RRS-Cgt

SIMHA Jules, CERLIS, université Paris-Cité et CEET

SIMON Gwendal, université Gustave Eiffel, Lab'URBA, RRS-Cgt

SPIESER Catherine, Lise-CNRS, Cnam

TERRIER Laurent, université Grenoble Alpes, CREG, La Cgt Isère, RRS-Cgt

THIGHANIMINE Mariame, Aix-Marseille Université

THOBOIS Pascal, Lise-CNRS, Cnam

TORRES Ana-Cristina, université Gustave Eiffel, Lab'URBA, RRS-Cgt

TOUTIN-TRELCAT Marie-Hélène, Centre associé Céreq de Lille, Clersé (UMR CNRS 8019), Université de Lille

TRANCHANT Lucas, université Gustave Eiffel, Lab'URBA, RRS-Cgt

TUBARO Paola, ENSAE-CREST (École Nationale de la Statistique et de l'Administration Economique ; Centre de Recherche en Economie et Statistique)

VANDAELE Kurt, ETUI (European Trade Union Institute)

WENGLENSKI Sandrine, université Gustave Eiffel, Lab'URBA, RRS-Cgt

ZOUINAR Moustafa, CRTD - Le Cnam et Orange Labs

Valorisations des études

CFDT

Valorisations de l'étude ***« Politiques d'exonération sur les bas salaires : quelles incidences sur la structure de l'appareil productif et les qualifications ? » :***

- Publication site CFDT
- Séminaire du LIEPP (ScPo Paris) le 24 avril 2024
- Webinaire CFDT 5 juin 2024
- Conférence débat IRES 2 décembre 2024
- Utilisation de l'étude dans le cadre de l'audition auprès de la mission Bozio-Wasmer

Valorisations de l'étude : ***« La santé au travail, grande perdante des ordonnances de 2017 »***

- Publication site CFDT
- Webinaire CFDT 18 juin 2024
- Article dans la revue Santé au travail avec une interview d'Isabelle Mercier
- Article dans Syndicalisme Hebdo
- Etude citée dans plusieurs articles de journaux
- Présentation de l'étude au Réseau Travail
- Présentation de l'étude devant le Conseil National de la CFDT
- Présentation de l'étude au réseau des responsables de développement

Valorisations de l'étude ***« Semer… et récolter ? Le développement syndical à la CFDT »***

- Publication site CFDT
- Présentation de l'étude par les chercheurs devant le Conseil National de la CFDT 17-19 octobre 2023

Valorisations de l'étude : ***« Effets de la réforme de la formation professionnelle sur les profils et parcours de l'apprentissage »***

- Publication site CFDT
- Webinaire CFDT 28 janvier 2025

CFE CGC

Valorisations de l'étude ***« Un bilan des politiques industrielles en France : focus sur deux secteurs, l'industrie pharmaceutique et les télécoms et sur l'industrie 4.0.*** »

- Publication de l'étude sur le site de la CFE-CGC
- Une table ronde a été organisée le 12 février 2024
- Un article est en ligne sur le site de la CFE-CGC : cliquer ici

Valorisation de l'étude **« *La prise en compte de la santé : les effets de la réforme des institutions représentatives du personnel* »** :

- Publication de l'étude sur le site de la CFE-CGC

Valorisations de l'étude « ***Disparités salariales et performance des organisations : revue systématique et méta-analyse de la littérature*** »

- Publication de l'étude sur le site de la CFE-CGC (2024)
- Prévision d'une table ronde courant juin 2025
- Prévision d'un article sur le site de la CFE-CGC

CFTC

Valorisation de l'étude ***« Dialogue social transnational et devoir de vigilance : quelles complémentarités ? » :***

- « #Étude. Améliorer le sort des travailleurs dans le monde », article publié dans La Vie en bleu CFTC, n°13, juin 2024, p. 13 (envoyée à l'ensemble des adhérents CFTC, disponible sur La Ressourcerie de l'App CFTC)
- « Dialogue social sans frontières », article publié dans La Lettre confédérale, n°1601, avril 2024, p. 5 (envoyée aux militants CFTC, élus en entreprise et mandatés dans les structures, disponible sur La Ressourcerie de l'App CFTC)

Valorisation de l'étude **« L'expression directe et collective en entreprise : des chiffres aux pratiques » :**

- Article sur le site de la CFTC : « Découvrez l'étude de la CFTC sur l'expression directe en entreprise »
- « Dialogue social en entreprise. Les salariés ont leur mot à dire », article publié dans La Vie en bleu CFTC, n°14, octobre 2024, pp. 43-44 (envoyée à l'ensemble des adhérents CFTC, disponible sur La Ressourcerie de l'App CFTC)

Valorisation de l'étude **« Droit de retrait et droit d'alerte des salariés et des représentants du personnel : des dispositifs à valoriser »** :

- « #SantéSécurité. En alerte », article publié dans La Vie en bleu CFTC, n°15, décembre 2024, p. 13 (envoyée à l'ensemble des adhérents CFTC, disponible sur La Ressourcerie de l'App CFTC)

CGT

Valorisations de l'étude ***« Investir dans le secteur du soin et du lien aux autres : un enjeu de l'égalité entre les femmes et les hommes » :***

- Article de Louis Alexandre Erb, Severine Lemière et Rachel Silvera intitulé « Mon travail le vaut bien ! Une consultation sur les métiers féminisés du soin et du lien aux autres » à paraître en juillet 2024 dans *« La Revue de l'Ires »*
- Autre article de François-Xavier Devetter, Muriel Pucci et Julie Valentin à paraître dans le même numéro

Valorisations de l'étude ***« Un travail syndical sur ordonnances ? De la représentation des salarié·es dans le transport urbain de voyageurs » :***

- Article de S. Béroud, C. Nizzoli (2023), « Par-delà le clivage privé-public, une représentation syndicale déstabilisée par le passage au CSE », Entreprises et histoire, n° 113, 2023/4 ;
- Article de S. Béroud, C. Nizzoli (2023), « Un travail syndical entravé ? Les implications du CSE dans le transport urbain de voyageurs », Chronique du travail, n° 13.

Valorisations autour de l'étude ***« Investir dans le secteur du soin et du lien aux autres : un enjeu d'égalité entre les femmes et les hommes »***

- Organisation, le jeudi 9 novembre 2023, au Conseil économique, social et environnemental, d'une journée CGT d'étude autour de cette recherche.
- Article de S. Lemière et R. Silvera paru dans Le Monde du 8 avril 2024 sous le titre « Reconnaître le travail pour établir l'égalité salariale femmes-hommes : le cas des sages-femmes ».

Valorisations de l'étude ***« Un capitalisme sous perfusion. Mesure, théories et effets macroéconomiques des aides publiques aux entreprises françaises » :***

- Participation, le 15 avril 2025, sur France Culture, de L. Cordonnier à l'émission radio diffusée « Le temps du débat » consacrée à la question : « Que font les entreprises des aides publiques ? »
- Audition, le 13 février 2025, de L. Cordonnier et J. Melmiès, par la Commission sénatoriale d'enquête sur les aides publiques aux entreprises.

CGT-FO

Valorisation des études publiées

L'InFO militante, « Force Ouvrière, acteur majeur de l'IRES » (12/02/2025), article transversal de présentation de quelques travaux récents de l'agence d'objectifs FO-IRES

Etude ***« Le travail et l'emploi à l'épreuve de l'IA : Etat des lieux et analyse critique de la littérature »***

- « AI at work: understanding its uses and consequences on work activities and organization in radiology », F.Barcellini, M.Zouinar, T.Gamkrelidze, Revue AI & Society, p.1-19, mai 2024
- Journée syndicale FO « L'IA et le monde du travail », 12 février 2025 (présentation du rapport par l'équipe de recherche).
- Article l'InFO militante (9/02/2025), « L'Intelligence artificielle, pas sans nous ! »
- L'InFO militante, éditorial (19/02/2025)
- Article l'InFO militante (26/02/2025), « Intelligence artificielle : FO donne la parole aux travailleurs »

Etude ***« Les Contrats à Impact Social (CIS) en France : Une Tentative de Rationalisation Économique de l'Économie Sociale et Solidaire (ESS) »***

- FO Action sociale, document pratique

Etude ***« Les syndicats en action en Europe / études de cas en Allemagne, Belgique, Danemark, Espagne, Italie et au niveau européen »***

- Publication du rapport par l'ETUI, Report 2024.02
- Colloque du Lirsa (Cnam), Questionnements croisés sur le renouveau syndical, 14-15 novembre 2024 ; communication de Kurt Vandaele, table ronde « quel renouveau syndical à l'échelle internationale ? », « From innovation to policy learning in trade unions: findings from case studies in Europe »

Etude ***« Bilan des ruptures conventionnelles et effets sur l'action sociale syndicale »***

- L'Humanité, 4/12/2023, L'exécutif veut-il la peau des ruptures conventionnelles ?
- Alternatives économiques, 6/12/2023, Limiter les ruptures conventionnelles peut-il faire baisser le chômage ?
- Exploiter des données de seconde main : enjeu réflexif autour des ruptures conventionnelles de CDI. *Semaine Data-SHS*, Plateforme universitaire de données de Poitiers, Dec 2023, Poitiers (MSHS), France : ⟨hal-04350695⟩
- Articuler data science et analyse qualitative : le cas des ruptures conventionnelles individuelles de contrat de travail. *10ème congrès de l'Association Française de Sociologie*, Jul 2023, Lyon, France : ⟨hal-04212094⟩

Etude ***« L'inspection du travail à l'épreuve des recompositions managériales et des tensions sur les moyens »***

Publications

- « L'inspection du travail : des arbitrages temporels en contexte de réorganisations », in R. Pudal, J. Sinigaglia (dir.), Le nouvel esprit du service public, éditions du Croquant, p. 133-143, 2024 :
- Des obligations légales sans fondement ? Des petit.es dirigeant.es contre l'inspection du travail. Revue *Sociologies pratiques* n°49, 2024/2, « Les dirigeant·es de petites entreprises », coordonné par Sophie Louey et Jean-Marie Pillon
- « Des guichets aux contrôles. L'inspection du travail et ses publics dans la mise en conformité au droit », Portrait de jeune chercheuse : Anaïs Bonanno, blog du RT18 « Relations professionnelles » de l'Association française de sociologie, 28/02/2024 :
- Article à paraître dans la Revue de l'IRES n°115 : « Entre les objectifs et le terrain. Quelle légitimité des cadres intermédiaires de l'inspection du travail à l'heure de la nouvelle gestion publique ? »

Communications

- « Réorganiser l'inspection du travail en France, pour quelle protection des travailleur·euses ? Réformes et débats internes depuis les années 2010 », panel « L'inspection du travail face aux différentes formes de vulnérabilité des travailleurs·euses / Labour inspection and worker vulnerability », Congress of the Swiss Sociological Association 2024 : Vulnerable Societies: Risks and Responses, Müttenz.
- « L'accès des salarié·es et des représentant·es du personnel à l'inspection du travail », conférence « Droit et accès aux droits » organisée par le Centre Émile Durkheim avec la participation des étudiant·es du master 1 « Science politique et sociologie comparatives », Bordeaux, 2024.
- « Travail, qualification et mise en œuvre du droit à l'inspection du travail », séminaire de sociologie du droit du département de sociologie de l'École Normale Supérieure adressé aux niveaux L3-M1-M2 (Master théorie et analyse du droit, ENS/Nanterre) et animé par Nathan Rivet, Paris, 2024.
- « "Tu deviens un agent verbalisateur sans pouvoir". Éclairer la politique pénale du travail en France à l'aune des relations entre l'inspection du travail et le parquet », ST 13 Illégalismes économiques et financiers, Congrès de l'Association française de science politique, Grenoble, juillet 2024.

Etude ***« Rôles et usages de l'État social dans une ville moyenne et ses environs »***

- « Défendre sa famille, rapport à l'Etat social et au politique des mères des classes populaires issues de milieu rural », Revue française se science politique, 2023/4-5, Vol. 73) :
- Dauphine Eclairages : « Les campagnes françaises : portrait de territoires populaires », avec J.Mischi, 12/12/2024
- Article à paraître dans la Revue de l'IRES n°114 : « « Au-delà de nos fonctions » : L'accompagnement socio-éducatif des petites mains de l'éducation nationale sur un territoire paupérisé »

Etude ***« La sécurisation des parcours professionnels des saisonniers et des saisonnières dans l'agriculture, l'hôtellerie-restauration et les remontées mécaniques »***

- Article dans l'InFO militante (20/06/2024) : rapport FO-IRES sur les saisonniers : https://www.force-ouvriere.fr/la-securisation-des-parcours-professionnels-des-saisonniers-et
- Séminaire interne (conférence / débat) de présentation des résultats de l'étude aux fédérations professionnelles (prévu en juin 2025).

Valorisation des études en cours

Etude ***« Recherche et développement : le CIR en question »***

- « Innovation et Crédit d'Impôt Recherche : analyse textuelle des narratifs d'entreprise (2017-2022 », communication de Rim Barhoun, Modèles et apprentissages en sciences humaines et sociales, conférence MASHS, Université Paris 1 Panthéon Sorbonne, 14/10/2024

Etude ***« Régimes de croissance et aides publiques aux entreprises en Europe »***

- « Compenser la fiscalité ? Déterminants et impacts de l'aide publique aux entreprises », Communication de Léo Vigny, séminaire du LIEPP, 11/04/2025 :

Etude ***« Bilan des ruptures conventionnelles du contrat de travail et effets sur l'action syndicale » :***

- Article de Gwendal Roblin dans la revue Les Mondes du travail, n°30, septembre 2023 ; Les conseillers du salarié, représentants syndicaux de ceux qui n'en ont pas, in dossier « Travail, négociations, conflits : quelles recompositions ? » : voir l'article ici

Etude ***« Intelligence artificielle : quels effets sur le travail et l'emploi ? » :***

- Conférence du CEET, 29 novembre 2023, Les transformations technologiques et l'intelligence artificielle au travail. Intervention de Flore Barcellini et Moustafa Zouinar, « L'IA au travail : quelles transformations des activités professionnelles ? » : plus d'informations sur ce lien
- Conférence Carsat Auvergne, 22 février 2023, intervention de Flore Barcellini, « L'impact des technologies émergentes sur le travail : entre promesses et réalité » : plus d'informations sur ce lien

Etude ***« L'inspection du travail, une administration qui dérange », interventions d'Anaïs Bonnano :***

- Octobre 2023 – « Une inspection du travail efficace pour qui ? Analyse de la réception d'une mise en nombre sélective de l'activité », Journée d'études « Les publics de la mise en nombres », CED/IFRIS/SFDS, Paris.
- Décembre 2023 – « L'inspection du travail et l'autonomie professionnelle », Journée d'études « Les inspecteur.trices du travail : un corps en voie de disparition ? » du projet Indép'IT, Paris.
- Décembre 2023 – « Maîtriser l'interaction, négocier la conformation au droit. Le travail relationnel des agents de contrôle de l'inspection du travail face aux directions d'entreprise », Séminaire de l'équipe TIPO (Travail, institutions, professions, organisations) du Centre Max Weber, Lyon.

Etude ***« Renouveau de l'engagement : les collectifs syndicaux face aux crises organisationnelles » :***

- Article de Simon Cottin-Marx dans la revue Mouvements, n°113, 2023/1 ; Le burn-out. Réflexions pour ne pas être consumé par le feu militant : voir l'article ici

UNSA Education

Etude ***« Leviers du développement rural – la place de l'Éducation »***

C'est l'étude qui dans le cadre du Centre Henri Aigueperse et l'UNSA Éducation, a été la plus valorisée avec plusieurs articles de presse qui ont relayé cette étude :

- La Gazette des communes
- AEF
- La Montagne

Du côté de la fédération, plusieurs éléments de valorisation ont été mobilisés dont un article et un podcast sur le site du CHA et l'étude a été téléchargée 645 fois sur le site. Elle a été valorisée dans le numéro de l'Enseignant (journal du SE) dans un dossier complet sur le CHA (janvier-mars 2025).

- L'article
- Le podcast

Plusieurs sites locaux de nos syndicats ont relayé l'étude : lien ici

Plusieurs rencontres ont été faites dans des territoires ruraux à l'appui des conclusions de cette étude :
Le 22 mai 2024 dans la Creuse : lien ici
Et dans quelques jours à Angoulême et à Limoges : lien ici

Enfin cette étude a servi dans le cadre d'une audition parlementaire au Sénat avec la thématique du maillage territorial.

Etude : ***« Quelle transmission de valeurs dans la formation professionnelle initiale ? »***

- Article sur le site du CHA
- Un podcast

Etude : ***« Fragmentation du travail et de l'emploi dans les métiers du care : effets sur le sens au travail et le rapport au syndicalisme »***

- Article et podcast en préparation sur le site et mise en valeur des résultats de la recherche dans les publications syndicales.

Index des mots-clés

action syndicale, 47
aides publiques, 20
apprentissage, 6, 24, 25, 26, 31, 36
autonomie, 48
cadre, 5
cotisations sociales, 20
CPA, 6, 24, 27
CSE, 5, 10, 13, 14, 15
droit d'alerte, 5, 13, 16
droit de retrait, 16
éducation, 17, 22, 32
égalité femmes/hommes, 10
emploi, 6, 17, 20, 22, 24, 27, 28, 29, 30, 33, 35, 36, 38, 45
ESS, 6, 19, 23, 45
état social, 22
fonction publique, 18
formation professionnelle, 6, 24, 25, 26, 29, 31
indépendant, 23, 38
industrie, 33
intelligence artificielle, 17
Intelligence Artificielle, 36
IRP, 9, 10, 14, 38
logement social, 6, 24, 34
métropole, 28
OIT, 5, 7, 11
ordonnances, 5, 7, 10, 13, 14
organisation du travail, 9, 14, 21
précarité, 12, 27, 28, 29, 34
productivité, 21
protection sociale, 6, 19, 22, 23, 29
représentant syndical, 16
saisonnier, 29
salaire, 20, 21
santé au travail, 5, 13, 14, 15, 16, 29
soutenabilité, 29, 36
syndicalisme, 5, 8, 9, 11, 12
syndicat, 12, 28, 30
technologie, 17, 37
territoire, 22, 23, 29, 32, 33
travail, 5, 6, 7, 9, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 21, 22, 24, 25, 28, 29, 30, 31, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 45, 46

Tableaux de suivi des études de l'AO

Nombre d'études AO en cours au 31 décembre 2024

OS	CFDT	CFE CGC	CFTC	CGT	FO	UNSA E.	**TOTAL**
AO en cours	7	9	6	15	15	11	**63**
Dont AO + de 5 ans (AO de 2019 et celles antérieures)	0	0	0	0	4	0	4

Nombre d'études AO en cours au 31 décembre 2023

OS	CFDT	CFE CGC	CFTC	CGT	FO	UNSA E.	**TOTAL**
AO en cours (AO 2023 non comptabilisées)	7	8	7	17	22	11	**73**
Dont AO + de 5 ans (AO de 2018 et celles antérieures)	0	0	1	3	7	1	**12**

Nombre d'études AO reçues en 2024 et 2023

OS	CFDT	CFE CGC	CFTC	CGT	FO	UNSA E.	**TOTAL**
TOTAL AO RECUES en 2024 (payés)	4	2	3	4	10	3	**26**
TOTAL AO RECUES en 2023 (certificat conformité émis)	8 [1]	2	2	1	4	1	**18**

[1] 7 payés (un abandon)

Liste des études reçues en 2024 par OS

AO CFDT REÇUES 2024

Référence et titre	Equipe de recherche	Date certif. conf.	pdf déf. reçu	Avis CS	Valorisation
2020- 3 : Politiques d'exonération sur les bas salaires : quelles incidences sur la structure de l'appareil productif et les qualifications ?	IRES - Frédéric Lerais/J. Gautié	21/12/2023	OUI	Favorable	Oui
2021-1 : Quelle prise en charge des problématiques de santé au travail en entreprise dans le contexte de la mise en place des CSE, des suites de la crise sanitaire et des perspectives à venir ?	LISE (CNAM) - Frédéric Rey, Pascal Thobois, Catherine Spieser	13/02/2024	OUI	Favorable	Oui
2021-2 : Pratiques de développement syndical : quelles pratiques de proximité ?	LISE (CNAM) - Frédéric Rey, Mariame Tighanimine, Kenshin Nakano	14/12/2023	OUI	Favorable	Oui
2022-1 : Effets de la réforme de la formation professionnelle sur les profils et parcours de l'apprentissage	CEREQ - Florence Lefresne, Benoit Cart, Marie-Hélène Toutin SN référent : Yvan Ricordeau SC référente : Aurore Dijoux	05/09/2024	OUI	Favorable	Oui
Total		**4**	**4**	**4**	**4**

AO CFE CGC REÇUES 2024

Référence et titre	Equipe de recherche	Date certif. conf.	pdf déf. reçu	Avis CS	Valorisation
2021-3-A : La prise en compte de la santé : les effets de la réforme des institutions représentatives du personnel	Mario CORREIA de l'IRT Aix-Marseille	21/10/2024	OUI	Favorable	Oui
2023-4 : Dispersion des salaires et productivité du travail	Patrice Laroche (indépendant)	21/10/2024	OUI	Favorable	Oui
Total		**2**	**2**	**2**	**2**

AO CFTC REÇUES 2024

Référence et titre	Equipe de recherche	Date certif. conf.	pdf déf. reçu	Avis CS	Valorisation
2018- 2 : Les perspectives du compte personnel d'activité	Université Paris I Panthéon Sorbonne Anne MULLER maître de conférences	19/08/2024	OUI	Réservé	
2021-1 : Replacer le salarié au cœur du dialogue social dans l'entreprise par la rénovation du droit d'expression collective	Camille DUPUY, maître de conférences en Sociologie, Université de Rouen	16/04/2024	OUI	Favorable	Oui
2021-2 : L'usage du droit d'alerte et de retrait pour danger grave et imminent	Charles STOESSEL, docteur en sociologie du travail (Cnam), enseignant Paris Dauphine, directeur d'Opus Citatum (bureau d'études SST)	30/09/2024	OUI	Favorable	Oui
Total		**3**	**3**	**3**	2

AO CGT REÇUES 2024

Référence et titre	Equipe de recherche	Date certif. conf.	pdf déf. reçu	Avis CS	Valorisation
2017-1 : Réinternalisation d'activités. Logiques et dimensions (inter-) nationales d'un phénomène « prometteur »	Laboratoire HABITER (Université Reims Champagne-Ardenne)	12/11/2024	oui	Favorable	
2018-1 : Le grand Paris : enjeux de démocratie, recomposition du salariat, incidences pour les territoires limitrophes	Lab'URBA (Université Paris-Est Marne-la-Vallée/Université Paris-Est Créteil)	22/02/2024	oui	Favorable	
2018-3 : Suivi des ordonnances Macron dans le secteur des transports	Ires	21/02/2024	oui	Favorable	Oui
2020-1 : Transformations, liées aux nouvelles technologies, du travail dans les secteurs sociaux et médico-sociaux	CREG (Université Grenoble Alpes)	21/02/2024	oui	Favorable	
Total		**4**	**4**	**4**	**1**

AO FO REÇUES 2024

Référence et titre	Equipe de recherche	Date certif. conf.	pdf déf. reçu	Avis CS	Valorisation
2018-1 : Logement social	Confédération FO J.M.Meunier (Lab'Urba, université Gustave Eiffel), J.C.Driant (EUP)	12/12/2024	04/12/2024	En attente	
2018-3 : Intelligence artificielle : quels effets sur l'emploi ?	F.Barcelini (Cnam), M.Zouinar (Orange Labs), N.Greenan, A.Jolivet (CEET), T.Gamkrelidze (doctorante CRTD, Cnam)	25/04/2024	12/07/2024	Favorable	Oui
2018-5-A : Contrat d'impact social	Eric René Tientcheu (Paris 2 / Science po) / B.Palier (Sciences po)	18/01/2024	18/01/2024	Favorable	Oui
2019-7-A : Les modes d'action syndicaux	ISE (coordination C.Degryse / P.Pochet), B.Luna Fabris, K.Vandaele	15/07/2024	15/07/2024	Favorable	Oui
2021-2 : L'inspection du travail, une administration atypique qui dérange	A.Bonanno (Triangle, ENS Lyon), C.Biaggi (Labers, UBO), coordination S.Béroud (Triangle)	25/10/2024	11/10/2024	Favorable	Oui
2022-2 : Les dynamiques territoriales des espaces ruraux et périurbains au révélateur des crises (gilets jaunes et crise sanitaire)	M.Durand (Cesaer, INRAE Dijon), coordination B.Coquard (Cesaer, INRAE Dijon) etJ.Mischi (Irisso, Paris Dauphine)	07/05/2024	14/04/2022	Favorable	Oui
2022-3 : Travail saisonnier, réalités et perspectives sectorielles après la crise Covid	C.Kornig (LEST, coordination), I.Recotillet (LEST), J.Calmand (IREDU)	06/05/2024	22/04/2024	Favorable	Oui
2019-6-A : Regards croisés sur FO et l'OIT à travers la figure de Léon Jouhaux	Confédération Force Ouvrière	17/12/2024	17/12/2024	En attente	
2019-8 : Temps, genre et micro-travail : Trajectoires européennes	Antonio A. CASILLI, Paola TUBARO	4/12/2024	11/12/2024	Favorable	
Total		**10**	**10**	**8**	**6**

UNSA EDUCATION REÇUES 2024

Référence et titre	Equipe de recherche	Date certif. conf.	pdf déf. reçu	Avis CS	Valorisation
2017-3-A : Formation scolaire - formation professionnelle : quelles articulations ?	Étude réalisée par le Centre sous la direction de Denis Adam avec travail de Mme Laure Minassian, chercheuse à l'Université de Nantes, et de Gilles Leluc, CN Fédé en charge du suivi de la réforme du Bac-Lycée professionnel.	19/08/2024	29/07/2024	Favorable	Oui
2020-1 : Ubérisation, intérim, auto-entrepreneuriat… : sommes-nous toutes et tous appelé.e.s à devenir travailleuses/travailleurs indépendant.e.s ?	Étude confiée à l'Ires, étude placée sous la responsabilité d'Arnaud Trenta, chercheur en sociologie.	16/09/2024	sept.-24	Favorable	Oui
2022-3 : Développement des territoires ruraux et isolés : quelle prise en compte de la place de l'Éducation ?	Menée en interne, cettte étude es placée sous la direction de Béatrice LAURENT, secrétaire nationale Éducation de la Fédération, en partenariat avec Denis ADAM	16/05/2024	mai-24	Favorable	Oui
Total		**3**	**3**	**3**	**3**

Liste des études en cours d'élaboration

CFDT EN COURS D'ELABORATION

Référence et titre	Equipe de recherche	Signature convention OS-Labo	Rapport intermédiaire reçu par l'IRES
2023-1 : Economie de la donnée et partage de la valeur : quels leviers pour l'action syndicale ?	Sterenn Lebayle (USPN - CEPN) - responsabilité scientifique : Laurent Baronian, François Moreau - SN référent : Luc Mathieu - SC pilotes : Lucie Morpurgo, Paul Busi	10/07/2023	10/02/2025
2023-2 : La raison d'être, levier pour un nouveau dialogue social ?	Blanche Ségrestin, Kévin Levillain, Jérémy Lévêque (Mines Paris Tech) – SN référent : Fabien Guimbretière – SC référents : Elsa Brachet, Aurélie Seigne	13/11/2023	25/03/2025
2023-3 : 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	Annie Jolivet (CNAM - CEET) - SN référent : Yvan Ricordeau - SC référents : Laurent Picoto	01/02/2024	25/03/2025
2024-1 : Les stratégies contentieuses des structures CFDT entre 1980 et 2010. Analyse quantitative des contentieux à partir des dossiers juridiques de la CNAS	Jean-Christophe Balois-Proyart (IDHES - Paris 1) Anne-Sophie Bruno (CHS - Paris 1) et Nicolas Hatzfeld - SN référent : Jocelyn Cabanal - SC pilotes : Hélène Saudrais, Florian Pipard	10/02/2025	
2024- 2 : La réalité des parcours migratoires en France : regards croisés des personnes chargées de l'application des politiques publiques migratoires et des personnes migrantes	Naoual Mahroug, Laura Guérin, Stefan Le Courant, Emeline Zougbédé (ICM - EHESS) - SN référent : Lydie Nicol - SC pilotes : Christophe Dague	10/02/2025	
2024-3 : Le dialogue social territorial comme levier de transformation écologique de l'industrie	François Bost (URCA - Habiter), Gabriel Colletis (Université de Toulouse - LEREPS) - SN référent : Fabien Guimbretière - SC pilotes, Anne-Juliette Lecourt, David Morel	10/02/2025	
Total : 6		**6**	**3**

AO CFE CGC EN COURS D'ELABORATION

Référence et titre	Equipe de recherche	Signature convention OS-Labo	Rapport intermédiaire reçu par l'IRES
2021-1 : Les clauses sociales dans les accords de libre-échange et d'investissement	Guillaume Delalieux		
2022-1 : L'externalisation de la recherche	Virgile Chassagnon & Naciba HANED-CHASSAGNON		
2022-2 : Formation et insertion professionnelle	Isabelle Cuisenier-Kouzou René Bagorski		
2023-1 : Entreprise responsable : les nouveaux instruments de gouvernance	Mines Paris + Armines : Blanche Segrestin, Kevin Levillain	17/07/2023	
2023-2 : Système assuranciel et système assistanciel : quel impact pour les classes moyennes ?			
2023-3 : Le dialogue social, la nécessaire gouvernance ascendante de l'IA dans les entreprises	IRES : Odile Chagny	16/11/2023	
2024-1 : Pouvoirs d'agir et inégalités de pouvoir d'agir dans les entreprises et les organisations : comment contribuer à une transformation écologique juste	Emmanuel COMBET (Ademe) et Antonin POTTIER (EHESS)		
2024-2 : Le développement de la comptabilité écologique	Marianne CARPENTIER		
2024-3 : Le développement syndical dans la fonction publique	Charlotte BUISSON	27/05/2024	
Total : 9		**3**	**0**

AO CFTC EN COURS D'ELABORATION

Référence et titre	Equipe de recherche	Signature convention OS-Labo	Rapport intermédiaire reçu par l'IRES
2022-1 : Les dispositifs de formation existants sont-ils suffisants pour faire face aux nouveaux enjeux industriels (réindustrialisation, verdissement, etc.) ?	Charles STOESSEL, docteur en sociologie du travail (Cnam), enseignant Paris Dauphine, directeur d'Opus Citatum		
2022-2 : La négociation en entreprise sans présence syndicale : création de nouveaux droits pour les salariés ou vecteur de moins disant social ?	Nicolas Farvaque, Orseu	06/01/2025	
2023-1 : Comment les syndicats peuvent-ils contribuer à lever les freins à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées ?	Catherine Spieser CNAM	31/10/2024	
2023-2 : Comment adapter l'action syndicale aux aspirations nouvelles des travailleurs ?			
2024-1 : Le cumul emploi-retraite : état des lieux et conditions d'exercice	Nicolas Farvaque, Orseu ethix (son cabinet d'étude)	06/01/2025	
2024-2 : Comment les OS peuvent-elles convaincre le travailleur que sa participation au vote et le choix d'un candidat lui sera profitable			
Total : 6		**3**	**0**

AO CGT EN COURS D'ELABORATION

Référence et titre	Equipe de recherche	Signature convention OS-Labo	Rapport intermédiaire reçu par l'IRES
2020-2 : Evaluation des privatisations depuis 1986	Centre d'Economie de l'Université Paris Nord (CEPN) - Université Sorbonne Paris Nord (Paris XIII)		28/04/25
2020-3 : Réformes de la formation syndicale : analyses et conséquences pour les organisations syndicales ?	TRIANGLE (université Lumière Lyon-2)		28/04/25
2020-4-A : Finances publiques et fiscalité locale. Quelle place des collectivités locales ? Analyse des transformations et éléments de débat	Aucune du fait de la nature du projet (supervision scientifique de J.-M. Monnier)		
2021-2 : Gestion financière et gouvernance de l'hôpital	Centre d'Economie de l'Université Paris Nord (CEPN) - Université Sorbonne Paris Nord (Paris XIII)		28/04/25
2021-3 : Evolution de sites industriels et transition écologique : quelle prise en compte des enjeux environnementaux et sociaux ?	Centre de recherche sur l'innovation et les stratégies industrielles (ISI – Lab.RII)		28/04/25
2021-4-A : Le comportement des entreprises en matière d'emploi durant la crise du Covid-19	CEET-CNAM Héloïse PETIT		28/04/25
2022-1 : Le logement social : quel financement pour quel accès et quelle qualité de vie ? Bilan des réformes des 20 dernières années			
2022-2 : Structuration du capital des TPE et PME et insertion dans le système productif	IRES FX DEVETTER		

2022-3 : Vie syndicale : quelles pratiques et conceptualisation(s) ?	Laboratoire Arènes CNRS UMR 6051 - Rennes 2		
2022-4-A : Quel régime d'assurance chômage après la réforme de 2021 ?	Mathieu Grégoire - UMR 8533 IDHES		
2022-5-A : Pouvoir d'achat et indice des prix			
2023-1 : Les enquêtes syndicales sur le travail réel	IRES Thomas COUTROT	05/12/2023	10/05/25
2023-2 : La réduction du temps de travail, meilleure politique de l'emploi	Clersé (Université de Lille)	16/01/2025	
2024-1 : Profession technicien.ne.s et intermédiaires : contours et évolutions	CEREQ : JP Cadet et Samira Malhaoui	22/01/2025	
2024-2 : Qualification et classifications : quelles évolutions croisées ?	Claude DIDRY		
Total : 15		**3**	**6**
Dont AO + de 5 ans : 0			

AO FO EN COURS D'ELABORATION

Ref et titres	Equipe de recherche	Signature convention OS-Labo	Rapport intermédiaire reçu par l'IRES
2015-3 : Enquête sur les délégués Force-Ouvrière au Congrès confédéral 2015	P.Guimard		
2015-6-A ex 2009-5 : L'enchainement des réformes du marché du travail en France : un processus sans fin ?	Confédération FO / Cabinet Dulmet-Dorr Strasbourg		
2017-4 : Egalité professionnelle : une égalité conditionnée par le marché, pourquoi et comment en sortir ?	IRES : Christèle MEILLAND		13/05/2024
2018-4 : Négociation collective : quels effets des réformes sur les salaires	Université de Lorraine 2L2S coordination C. Nosbonne		16/10/2024
2020-1 : Ubérisation du travail, espace public et parties prenantes : vers une nouvelle configuration des relations d'emploi et de travail ?	D.Kesselman (IMAGER-UPEC), C,Azais (LISE-CNAM), P.Dieuaide (ICEE-Sorbonne Nouvelle)		10/04/25
2020-2 : Recherche et développement : le Crédit Impôt Recherche (CIR) en question	N.Levratto (EconomiX Nanterre, responsable scientifique du projet), M.Amdaoud (Observatoires des scinces et techniques), G.Arcuri (Paris 1), M.Bernard (Economix, CNRS), L.Miotti (Paris Nord), L.Tessier (EM Normandie)		10/04/25
2020-3 : FO et la prise en compte du handicap : perspectives syndicales	P.Y.Baudot (Irisso, Paris Dauphine), J.P.Tonneau (IDHES, Nanterre) En coordination avec A. Baltazar (conseillère confédérale en charge du handicap) et l'Agefiph		

2021-3 : Paroles de salariés de la « deuxième ligne » : enjeux de connaissance et de reconnaissance	J. VALENTIN (Paris I) et FX DEVETTER (Clersé-Lille I)		
2022-1 : Discours et politiques environnementales quelles perceptions par les agents de la transition écologique ?	Coordination Feets-FO et J.P.Le Bourhis (Arènes, Université de Rennes, CNRS)		10/04/25
2023-1 : Les services de l'Etat dans les territoires : bilan et conséquences d'un retrait programmé	A.Spire (Iris / Ehess), H.Wajnsztok (postdoc Iris / Ehess)		
2023-2 : Renouveau de l'engagement : les collectifs syndicaux face aux crises organisationnelles. Analyses et pistes d'action.	Simon Cottin-Marx (LATTS,coordination), B.Mylondo (Sciences Po Lyon), S.Compingt, A.de Lépinay (consultantes)	16/10/2023	
2023-3 : Un scénario de transition écologique compatible avec des transitions professionnelles et des gains sociaux	G.Koleda, P.Zagamé, B.Boitier, P.Le Mouel (SEURECO)	08/03/2024	
2024-1 : Quelles négociations collectives autour des dispositifs de partage de la valeur ?	Equipe autour de N.Delahaie (IRES)		
2024-2 : Régimes de croissance et aides publiques aux entreprises en Europe	L.Vigny (postdoctorant LIEPP), B.Palier (LIEPP / Sciences Po)	19/03/2024	24/10/2024
2024-3 : Focus sur les conditions d'emploi et de travail dans les métiers du secteur agroalimentaire	J.Mishi, M.Durand, P.Liochon (Irisso / Inrae)		
Total : 15		**3**	**6**
Dont AO de + de 5 ans : 4			

AO UNSA EDUCATION EN COURS D'ELABORATION

Ref et titre	Equipe de recherche	Signature convention OS-Labo	Rapport intermédiaire reçu par l'IRES
2020-2 : Archives, mémoires, témoignages, transmissions : quelles pratiques de l'histoire dans l'engagement syndical ?	Benoit Kermoal, de Luc Bentz et Guy Putfin et Nicolas Anoto		
2020-3 : Quel impact et quelle prise en compte de la grande pauvreté dans l'exercice des missions d'éducatrices/éducateurs (dans et hors l'École) ?	Alexandra Vié, docteure en sociologie, chercheuse associée au centre henri aigueperse		
2021-1 : La transformation de la gouvernance des organisations et de la relation au public suite à la dématérialisation des procédures administratives	Partenariat avec l'agence PHARE (Manon Reguer-Petit - Directrice scientifique) et CHA - UNSA Éducation		
2021-2 : Quel syndicalisme utile pour les salarié.e.s isolé.e.s et des TPE ?	Denis Adam (CHA), Nathalie MEYER, en partenariat avec UNSA-ProAssmat.		
2022-1 : La marchandisation de la formation professionnelle continue			
2022-2 : Les nouvelles formes de participation sociale et citoyenne	Morgane VERVIERS, Denis ADAM et Agence Missions publiques		

2023-1 : Quelle place pour les femmes non enseignantes au sein de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur ?	Cécile ROAUX, et Benoît Kermoal		
2023-2 : Quelles prises en compte de la transition écologique par l'Éducation ?	Benoit Kermoal et le Centre Henri Aigueperse	04/09/2024	
2024-1 : Gouvernance et encadrement intermédiaire de l'enseignement fondamental en contexte francophone	Xavier PONS (Lyon 1)		
2024-2 : La démocratie universitaire	En cours		
2024-3 : Les enjeux de l'éducation affective et sexuelle	Béatrice Laurent, avec le Centre Henri Aigueperse	04/09/2024	
Total : 11		**2**	**0**
Dont AO + de 5 ans : 0			