

Précarité et nouvelles formes d'emploi en région Rhône-Alpes. Eléments pour un diagnostic

Cécile Abattu, Marie de Besses, Yves Jalmain, Laurent Labrot, Bruno Lamotte, Jon Bernat Zubiri-Rey

▶ **To cite this version:**

Cécile Abattu, Marie de Besses, Yves Jalmain, Laurent Labrot, Bruno Lamotte, et al.. Précarité et nouvelles formes d'emploi en région Rhône-Alpes. Eléments pour un diagnostic. [Rapport de recherche] Université Pierre Mendès France; CGT Rhône-Alpes; CFDT Rhône-Alpes. 2008, 47 p. halshs-00329895

HAL Id: halshs-00329895
https://shs.hal.science/halshs-00329895

Submitted on 17 Nov 2008

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Convention Région Rhône-Alpes
Mars 2007-Mars 2008

Précarité et nouvelles formes d'emploi en région Rhône-Alpes
Eléments pour un diagnostic

Avec les contributions de
Cécile Abattu (Université de Grenoble)
Marie De Besses (Université de Grenoble)
Yves Jalmain (CGT-ADEES)
Laurent Labrot (CFDT-C2R)
Bruno Lamotte (Université de Grenoble)
Jon Bernat Zubiri-Rey (Université de Grenoble)

Université Pierre Mendès France
CGT Rhône-Alpes
CFDT Rhône-Alpes

Sommaire

1. L'avancement du programme 3
1.1. Rappel de l'objet de la convention 3
1.2. Construction des opérations (ingénierie) 3
1.3. Inflexion de la programmation 2008-2009 4
1.4. La documentation du projet 5
1.5. Rencontres avec les organisations syndicales de Catalogne, Lombardie et du Bade-Wurtemberg 6
1.6. Séminaire de 2007 : sensibilisation des organisations syndicales. 7
1.7. La prise de contacts avec les partenaires scientifiques 8
1.8. La réalisation des diagnostics 8
2. La précarité dans l'emploi en région Rhône-Alpes : méthodologie 8
2.1. Plusieurs approches de la précarité 8
2.2. Plusieurs niveaux d'approche statistique 12
2.3. Une réalité « globale » et des manifestations locales 18
3. L'approche de la CGT : méthodologie et contours de la précarité 24
3.1. Définir la précarité en donner les contours 25
3.2. Une société qui bouge 29
3.3. Le territoire 31
3.4. Le syndicalisme d'aujourd'hui 32
3.5. Des collaborations à créer 32
3.6. Des lieux à imaginer 33
3.7. Sommaire du document complet diagnostic CGT 33
4. L'approche de la CFDT : précarité professionnelle, nouveaux métiers et nouveaux emplois 35
4.1. Le secteur tourisme loisir 39
4.2. Les pôles de compétitivité 42
5. Conclusion 46

1. L'avancement du programme

Organisation générale du document

Dans cette première section nous donnons un aperçu du déroulement du programme, en renvoyant à des annexes plus précises concernant plusieurs activités. Une deuxième section précise un certain nombre de points généraux relatifs à l'analyse de la précarité dans les territoires rhônalpins : comment la définir, la mesurer et l'appréhender. Les troisième et quatrième sections précisent les analyses et les approches de la CFDT et de la CGT. Elles annoncent les problématiques des études approfondies.

1.1. Rappel de l'objet de la convention

Pour la période de mars 2007 à mars 2008, les conventions qui lient l'UPMF, la CGT et la CFDT Rhône-Alpes à la Région Rhône-Alpes et au FSE financent les premières étapes d'un projet pluriannuel de recherche et d'action portant sur la précarité dans l'emploi et les stratégies d'intervention possibles dans ce domaine. Ces étapes sont consacrées à l'ingénierie du projet et au diagnostic préalable à l'approfondissement de l'étude dans des secteurs choisis ; avec le concours de la région Rhône-Alpes dans le domaine international, elle permet l'élaboration du plan détaillé du programme, à la prise de contact avec les organisations syndicales des régions des « Quatre moteurs pour l'emploi » et à la sensibilisation des partenaires sociaux de la région Rhône-Alpes.

1. Ingénierie : *Mars 2007-Novembre 2007. Montage du partenariat. Contacts 4 moteurs.*
Conception du plan détaillé du programme dans l'ensemble de ses opérations et réalisations, mise en forme par l'UPMF. Coordination des enquêtes, séminaires et conférences, phases de capitalisation et plans d'action de la CFDT et de la CGT. Séminaire de sensibilisation des partenaires sociaux de la région Rhône-Alpes.

2. Diagnostic : *Septembre 2007-Mars 2008. Etat de la question dans Rhône-Alpes, documentation, repérage d'expériences au niveau des 4 moteurs.*
Monographies de la CGT et de la CFDT sur les problématiques territoriales et professionnelles concernant la précarité dans l'emploi en Région Rhône-Alpes. La réalisation est confiée aux structures d'étude interne de la CGT (ADEES) et de la CFDT (C2R). Les monographies retraceront les perspectives d'actions dans le cadre des Contrats Territoriaux Emploi Formation et par appui sur la négociation collective territoriale (dans le cadre de la réforme du dialogue social de 2004), en s'informant sur les bonnes pratiques européennes (4 moteurs, nouveaux entrants). Prédéfinition des secteurs d'approfondissement à choisir par le partenariat du projet en année 2 par CGT et CFDT. Note de synthèse générale par UPMF.

1.2. Construction des opérations (ingénierie)

La construction de l'ensemble du programme de travail s'est terminée en juin 2007 et le planning d'ensemble des activités de chaque partenaire assorti de son financement prévisionnel est élaboré. Le programme est construit sur la base d'une réalisation par les centres d'études de la CGT et de la CFDT régionales et le LEPII assure une coordination d'ensemble, scientifique et administrative. L'annexe 1 rappelle le phasage et le contenu du

projet d'ensemble ; grâce à a région Rhône-Alpes ce texte a été traduit en catalan, en italien en allemand et en Anglais, assurant une excellente visibilité internationale du projet.

Concernant la CGT les objectifs sont de structurer un dialogue territorial, de créer de nouvelles protections pour les travailleurs précaires, d'élaborer de nouveaux outils d'action pour réduire la précarité et professionnaliser ces salariés. Deux secteurs seront particulièrement étudiés, caractérisés chacun par des formes différentes de travail précaire :

- le secteur du service à la personne qui concentre un emploi très féminisé soit dans des organisations associatives soit dans des contrats de gré à gré entre salariés et employeurs ;
- le secteur de la logistique qui se développe sur plusieurs départements à la frontière de l'Ain, de l'Isère et du Rhône et qui sollicite beaucoup le travail intérimaire, en se plaçant sur plusieurs branches conventionnelles à la fois. La croissance de l'emploi est très forte (80 000 emplois). Dans ce secteur, la question de la structuration de l'offre est déterminante pour la configuration des statuts de demain.

Concernant la CFDT les objectifs sont d'avoir une meilleure connaissance des nouvelles réalités sociales, de mieux connaître les fondements des emplois précaires, d'évaluer leurs répercussions et de définir des propositions en adéquation avec les aspirations des salariés.
Pour traiter de cette question, deux secteurs sont mis en avant :

- le secteur du loisir et du tourisme caractérisé par la problématique du travail saisonnier, promis à une mutation liée au réchauffement climatique. Ce secteur doit repenser son avenir dans une logique de développement durable ;
- les pôles de compétitivité de la région Rhône-Alpes concentrent l'avenir d'une économie basée sur la connaissance mais se développent dans des logiques territoriales et sur une logique d'emploi associée à des projets, qui génère une certaine instabilité si ce n'est insécurité.

1.3. Inflexion de la programmation 2008-2009

En septembre 2007, la nouvelle programmation du FSE a été publiée. Le programme opérationnel national du fonds social européen pour la période 2007 2013 sera le nouveau cadre de fonctionnement du programme Précarité pour la partie FSE. Il est opérationnel à partir de 2009. Il est intitulé *Compétitivité régionale et emploi* et propose 5 axes d'intervention. Les trois premiers sont centrés sur les publics, l'axe 4 est centré sur les systèmes et le 5 sur l'assistance technique. Le programme Précarité sera donc conduit à travailler dans l'axe 4, *Investir dans le capital humain et la mise en réseau, l'innovation et les actions transnationales*. Les références dans la stratégie de Lisbonne renouvelée en 2005 sont les lignes directrices 22 et 23 portant sur l'amélioration de l'investissement dans le capital humain et l'adaptation des systèmes de formation aux nouveaux besoins en matière de compétence. Du point de vue du cadre stratégique national, la priorité au capital humain se décline en amélioration des systèmes de formation et dans la mise en réseau des acteurs sur les territoires. Le soutien du FSE ira à *la mise en réseau au niveau territorial approprié de toutes les catégories d'acteurs concernés*. Des actions transnationales seront soutenues notamment en matière d'échange d'expérience. Le FSE vise à obtenir des effets structurants et à améliorer qualitativement la mise en œuvre des politiques publiques. L'objectif global est *l'amélioration, le renforcement et la mise en cohérence de l'offre d'orientation, de formation et d'insertion*.

Concernant le développement de partenariats, la mise en réseau et les initiatives locales pour l'emploi et l'inclusion le document souligne l'importance de l'élaboration de stratégies territoriales intégrées jouant sur l'accès à l'emploi et le développement de l'emploi débouchant sur des formes de partenariat innovantes. Mais le document admet que ces stratégies sont complexes car elles supposent la coordination du SPE et des acteurs privés. Le FSE soutient donc les initiatives permettant :

- une meilleure prise en compte des problématiques des territoires ;
- l'ingénierie nécessaire au montage de démarches coordonnées des acteurs publics et privés ;
- le montage d'actions d'information et de formation aux acteurs du dialogue social.

L'axe 4 est ensuite décliné en finalités et opérations.

Dans la finalité développer les partenariats, la mise en réseau et les initiatives locales pour l'emploi et l'inclusion, l'opération C *Promouvoir la bonne gouvernance territoriale* s'ouvre largement aux partenaires sociaux. Elle présente deux inconvénients, l'absence d'ouverture explicite à une dimension recherche et l'absence de référence à une action transnationale.

Dans la finalité *Actions innovantes transnationales ou interrégionales*, l'opération G *Projets innovants et expérimentaux* soutient les actions innovantes apportant une valeur ajoutée aux dispositifs d'emploi et d'inclusion sociale, favorisant de nouvelles méthodes. Il s'ouvre au transnational. Le FSE soutiendra l'échange de pratiques et d'expériences, la prise en compte des caractéristiques territoriales, les actions expérimentales en matière de formation et de GRH justifiées notamment par les mutations sectorielles. Cet axe retient particulièrement l'attention du comité de pilotage du projet Précarité.

Cette nouvelle programmation a un impact sur le déroulement du programme. Tout d'abord les opérations en cours marqueront une étape à la fin de 2008 et le début de 2009 constituera un nouveau départ pour toutes les conventions. Ce phasage bouscule l'étape d'investigation qui sera de fait coupée en deux. D'autre part la nouvelle programmation met plus l'accent sur l'ingénierie de groupes de travail entre partenaires sociaux et acteurs du SPE et le programme Précarité devra s'inscrire plus nettement dans cette problématique.

1.4. La documentation du projet

La précarité dans l'emploi est un problème émergent en sciences sociales. Les analyses qualitatives et les approches statistiques témoignent de difficultés conceptuelles essentielles. Le développement du dialogue social sur la précarité suppose une compatibilité des perceptions et des problématiques lorsqu'il est question de la précarité. Or ce point n'est pas établi dans la littérature qui recèle plusieurs approches de la précarité. Il n'est pas non plus établi dans les statistiques disponibles et l'outillage des négociateurs territoriaux potentiels repose sur des données publiques fragmentaires. Pour l'INSEE on parlera plus volontiers de formes particulières d'emploi que de précarité ; l'information essentielle à l'échelon régional et infra-régional reste issue du recensement de 1999 et on travaille principalement sur des évolutions de la période 1990-1999. Les nouvelles informations du recensement à publier fin 2008 sont donc attendues avec un sentiment d'urgence. Les partenaires du projet précarité ont pris conscience des difficultés de l'approche statistique dans leur domaine et y réfléchissent selon deux axes : les difficultés de la comparaison internationale sur les questions de précarité, les difficultés de l'analyse de la précarité dans les zones d'emploi et les

départements lorsque cette échelle s'impose. L'annexe 2 contient la bibliographie actuelle ; celle-ci est disponible sur le site dédié au projet par le LEPII à l'adresse suivante.

http://webu2.upmf-grenoble.fr/LEPII/spip/spip.php?rubrique50

1.5. Rencontres avec les organisations syndicales de Catalogne, Lombardie et du Bade-Wurtemberg

Des contacts très positifs ont eu lieu avec chacune des organisations syndicales des Quatre Moteurs. Chaque région sera présente dans la suite du programme et il doit être souligné que l'établissement d'un programme de coopération avec le DGB allemand témoigne d'un vrai intérêt en Europe sur la question de la précarité.

Voyage d'étude Lombardie : 18 et 19 octobre 2007
-Rencontre avec « Agenzia del Lavoro » pour un panorama sur le système des services à l'emploi en Lombardie :
Roberto Gironi : Présentation de la réforme du système régional du marché du travail (loi 2006)

-Rencontre avec les 3 syndicats italiens :
CGIL Lombardia, Adriana Costa : Typologie de contrats prévus par la loi italienne
Cisl Lombardia, Luigi Maffezzoli : Normes législatives et précarité, stratégies syndicales
UIL Lombardia, Alberto Man Druzzato : Outils d'organisation pour les travailleurs « atypique »:

- Participants français : C. Abattu (UPMF), J M Gélati (CGT RA), L. Labrot (CFDT RA), B. Lamotte (UPMF).

Voyage d'étude en Catalogne : 25 et 26 octobre 2007
-Rencontre avec CCOO (Commissions ouvrières) :
Guillem Salvans i Subirats, Responsable des politiques de l'emploi
Ghassan Saliba Zeghondi, Secrétariat à l'immigration

- Rencontre avec l'UGT (Union Générale des Travailleurs) :
Laura Pelay, Responsable politique européenne
Francesc Santamaria (Education adviser)
Neus Munté (Education and Employment Secretary)

- Participants français : C. Abattu (UPMF), C. Canale (CGT RA), Gérard Chabert (CFDT), Yves Jalmain (CGT RA), B. Lamotte (UPMF).

Voyage d'étude en Bade Wurtemberg : 15 et 16 novembre 2007
-Rencontre avec le DGB
Frank Zach, Responsable du département Economie, marché du travail et politiques structurelles
Katrin Distler, Responsable des relations internationales

-Rencontre Jürgen Schwart, responsable de l'Agence pour l'emploi et Werner Geier, responsable des relations publiques.

- Participants français : C. Abattu (UPMF/ Compte-rendu),), Gérard Chabert (CFDT), J.M. Gelati (CGT RA), Yves Jalmain (CGT RA), B. Lamotte (UPMF).

Voyage d'étude en Bade Wurtemberg : 13 et 14 mars 2008

- Rencontre avec le DGB
Frank Zach, Responsable du département Economie, marché du travail et politiques structurelles
Katrin Distler, Responsable des relations internationales

- Participants français : C. Abattu (UPMF/ Compte-rendu),), J.M. Gelati (CGT RA), Y. Jalmain (CGT RA), C. Juyaux (CFDT RA), L. Labrot (CFDT), B. Lamotte (UPMF).

Voyage d'étude en Lombardie 27 et 28 mars 2008

- Rencontre avec les organisations syndicales : CGIL, UIL, CISL
Miriam Ferrari (CISL) ; Fabio Ghelfi (CGIL) ; Fabiana Lombardo (UIL) ; Luigi Maffezzoli (CISL) Zanetti M. (CGIL) – Interprète : Monica Zardoni

- Participants français : C. Abattu (UPMF/ Compte-rendu), C. Canale (CGT RA), G. Chabert (CFDT RA), Y. Jalmain (CGT RA), L. labrot (CFDT), B. Lamotte (UPMF).

Ces rencontres ont été très riches d'enseignements et ont pu montrer que, si le développement de l'emploi précaire peut être constaté dans toutes ces régions d'Europe, il peut prendre cependant des formes très différentes d'un pays à l'autre. Un compte rendu de ces premiers voyages d'études est proposé **en annexe 3**. Au printemps 2008, les rencontres ont permis d'avancer dans la réalisation des études communes sur la précarité (voir les comptes rendus).

1.6. Séminaire de 2007 : sensibilisation des organisations syndicales.

Un premier séminaire de lancement du programme précarité et nouvelles formes d'emploi a eu lieu le 8 novembre 2007 à l'Université Pierre Mendès France. Il a réuni 70 personnes et a permis des interventions variées. En effet, ce séminaire a été l'occasion lors de la matinée de présenter un diagnostic de la précarité dans l'emploi à partir des interventions de Jacques Rigaudiat sur « *Le modèle social français face à la précarité : réflexions transversales », de* Nathalie Monnier-Brabant (Directrice adjointe de la MRIE) sur « *La précarité dans l'emploi en Rhône-Alpes »,* et de différents exposés des organisations syndicales de Lombardie et de Catalogne : Joana Agudo (CCOO Catalogne) ; F. Ghelfi (CGIL Lombardie) ; L. Pelay (CISL Lombardie) ; N. Marin (UGT Catalogne).
L'après midi a été construite autour d'une table ronde sur les sources de la précarité et la place du dialogue social territorial. Elle a réuni Christine Canale (CGT Rhône-Alpes), Christian Juyaux (CFDT Rhône-Alpes), Bruno Lamotte (UPMF/LEPII), Guillaume Martin (Conseil régional Rhône-Alpes) et Marc Tincry (DRTEFP).

Le compte rendu de ce séminaire est présenté **en annexe 4**.

A l'initiative de la CGT et de la CFDT, avec une relance effectuée par l'UPMF, la communauté scientifique et les partenaires sociaux rhônalpins ont été conviés à ce moment de travail commun. La présence d'universitaires de la région et de représentants du SGAR ont permis d'alimenter les échanges. Cependant les partenaires sociaux invités ne sont pas venus à cette journée, ce qui témoigne de difficultés à prendre en compte pour mobiliser sur la précarité et les nouvelles formes d'emploi .

1.7. La prise de contacts avec les partenaires scientifiques

La phase de diagnostic est désormais lancée avec la réalisation des monographies expliquant le choix des secteurs choisis pour la CGT (Logistique, Service à la personne) et la CFDT (Pôles de compétitivité, Tourisme Loisir). Parallèlement, un diagnostic approfondi sur la précarité en Rhône-Alpes mais aussi dans les 3 autres régions, Catalogne, Lombardie, Bade-Wurtemberg est en cours avec la mise en place d'indicateurs pertinents sur le thème de la précarité dans l'emploi et aussi pertinent d'un point de vue de la comparaison internationale.

Les choix d'organisation du programme pluriannuel sont d'internaliser les études à la CGT et à la CFDT Rhône-Alpes. Il n'y a donc pas de sous-traitance d'activités d'étude ou de séminaire mais l'établissement de relations positives avec les experts de la question et recours ponctuel à leurs interventions.

1.8. La réalisation des diagnostics

Trois contributions sont réunies ci-dessous ; la première est réalisée par l'université Pierre Mendès France et a un caractère principalement méthodologique. On trouvera ensuite les diagnostics de la CGT et de la CFDT qui développent les analyses de fond réalisées par chaque organisation.

2. La précarité dans l'emploi en région Rhône-Alpes : méthodologie

Développer le dialogue social territorial sur la précarité dans l'emploi nécessite de disposer d'une vision commune de sa nature, de ses développements et de ses enjeux. Or l'émergence de cette vision commune est problématique pour trois raisons, la première est que plusieurs approches de la précarité dans l'emploi sont possibles, la deuxième est que le dispositif d'information statistique territorial à ce sujet est fragmentaire, la troisième est que les modalités et les notions habituelles du travail syndical doivent évoluer pour s'adapter aux nouveaux problèmes posés.

2.1. Plusieurs approches de la précarité

La prise en compte de la précarité dans les formes d'emploi et la construction d'une action des partenaires sociaux à ce sujet rencontre une première difficulté qui est la relative nouveauté de la notion de précarité et son caractère multiforme. En première approche la précarité résulte de la multiplication de statuts différents du CDI (approche par les statuts). Mais la précarité résulte aussi de phénomènes concernant le travail et sa nature (approche par le travail). Elle traduit une difficulté à atteindre un niveau de salaire permettant un niveau de vie correct sans transferts sociaux complémentaires (approche par les revenus). Enfin elle signale un état du marché du travail dans lequel l'instabilité de l'emploi se traduit par une

insécurité, c'est-à-dire une difficulté à retrouver un emploi équivalent en cas de perte d'emploi. (approche par les trajectoires). Le terme de précarité a un caractère polysémique, au point que l'on peut parfois parler de précarité choisie lorsque des personnes souhaitent travailler dans des contrats de travail courts qui conviennent à leurs besoins (certains travailleurs saisonniers, intérimaires, apprentis…). Un peu de travail sémantique est donc nécessaire.

A/Approche par les statuts

Dans les phénomènes de précarité on mesure assez bien le nombre d'emplois à durée indéterminée et le nombre d'emplois de courte durée. Il est clair qu'une partie des CDI est en réalité soumise à une grande vulnérabilité, de même qu'une partie des contrats à durée déterminée peut conduire à des situations professionnelles stables. C'est pourquoi l'INSEE lie très prudemment l'emploi précaire et les formes particulières d'emploi : « Sous le terme formes particulières d'emploi, (ou parfois emplois précaires) sont regroupés les statuts d'emploi qui ne sont pas des contrats à durée indéterminée à temps plein. Ce sont l'emploi à temps partiel, l'intérim, les contrats à durée déterminée, l'apprentissage et les contrats aidés. »

Cette approche par les statuts de l'emploi est commode et non dépourvue de pertinence lorsqu'il s'agit de retracer des évolutions sur plusieurs années ou de comparer des situations dans des secteurs ou dans différentes entreprises. Elle constitue une base de l'analyse de la précarité.

Que mesure-t-on ? Les définitions de l'INSEE
(http://www.insee.fr/)

L'opération de "travail intérimaire" (ou "intérim" ou "travail temporaire") consiste à mettre à disposition provisoire d'entreprises clientes, des salariés qui, en fonction d'une rémunération convenue, sont embauchés et rémunérés à cet effet par l'entreprise de travail intérimaire (ou entreprise de travail temporaire).
Elle se caractérise donc par une relation triangulaire entre l'entreprise de travail temporaire, l'entreprise cliente et le salarié, et implique la conclusion de deux contrats : un contrat de mise à disposition (entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise cliente) et un contrat de mission (entre l'entreprise de travail temporaire et le salarié).

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail qui a pour but de donner à des jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique, un titre d'ingénieur ou un titre répertorié.
L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en centre de formation d'apprentis (CFA) et enseignement du métier chez l'employeur avec lequel l'apprenti a signé son contrat.

La durée du contrat varie de 1 à 3 ans en fonction du type de profession et de la qualification préparée. Tout jeune âgé de 16 à 25 ans peut entrer en apprentissage. La rémunération, calculée en pourcentage du Smic (entre 25 % et 78 %), varie selon l'âge du jeune en apprentissage et sa progression dans le ou les cycles de formation.
Tout employeur du secteur privé peut embaucher un apprenti s'il déclare prendre les mesures

nécessaires à l'organisation de l'apprentissage : le suivi, obligatoire, par un maître d'apprentissage, notamment. Les cotisations sociales (salariales et patronales, hormis pour les accidents du travail) sont prises en charge par l'État. Les contrats d'apprentissage ouvrent droit à une indemnité compensatrice forfaitaire (montant minimal de 1 000 euros par année de contrat), versée à l'employeur par le conseil régional. En outre, les entreprises ont droit à un crédit d'impôt (1 600 euros par apprenti et par an, voire 2 200 euros dans certains cas).

Un contrat aidé est un contrat de travail dérogatoire au droit commun, pour lequel l'employeur bénéficie d'aides, qui peuvent prendre la forme de subventions à l'embauche, d'exonérations de certaines cotisations sociales, d'aides à la formation. Le principe général est de diminuer, par des aides directes ou indirectes, les coûts d'embauche et/ou de formation pour l'employeur. Ces emplois aidés sont, en général, accessibles prioritairement à des "publics cibles", telles les personnes "en difficulté sur le marché du travail" ou les jeunes. Ils relèvent du secteur marchand (c'est le cas par exemple des contrats « initiative emploi ») ou du secteur non marchand (par exemple les contrats « emploi-solidarité »). Dans le second cas, ils sont le plus souvent conclus par des associations, des collectivités territoriales ou des entreprises publiques.

Un contrat à durée déterminée (ou CDD) est un contrat de travail par lequel un employeur recrute un salarié pour une durée limitée. Un tel contrat n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas énumérés par la loi. Ainsi, le recours au CDD concerne : le remplacement d'un salarié absent ou provisoirement à temps partiel (congé parental d'éducation...) ou encore le remplacement d'un salarié n'ayant pas encore pris ses fonctions. Il peut également être utilisé en cas d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, de travaux saisonniers ou encore d'emplois aidés dans le cadre des mesures en faveur de l'emploi.

Il est établi obligatoirement par écrit et peut être "à terme précis" (le contrat fixe une date de fin et donc une durée) ou à terme imprécis dans certaines circonstances (par exemple, en cas de remplacement pour congé maladie ou maternité d'un employé), et doit prévoir dans ce cas une durée minimale. Il prend fin à la date fixée au départ ou, en l'absence de terme précis, lorsque se réalise l'objet pour lequel il a été conclu (retour du salarié remplacé...). La durée totale maximale du CDD à terme précis (renouvelé éventuellement une fois) est en règle générale de 18 mois (voire 24 mois dans certains cas) et elle varie selon la nature du recours.

Par extension, il apparaît nécessaire de prendre en compte certaines situations de travail à temps partiel dans les statuts précaires. Le temps partiel est parfois choisi par des personnes pour des raisons familiales, mais il est également fréquemment imposé à des salariés qui ne trouvent pas d'autre possibilité d'emploi, et génère alors dans certains cas une difficulté matérielle pour la personne. On parle alors de sous-emploi et on le mesure dans l'enquête emploi de l'INSEE :

Le sous-emploi comprend les personnes actives occupées au sens du BIT qui remplissent l'une des conditions suivantes :
- elles travaillent à temps partiel, souhaitent travailler davantage et recherchent un emploi et/ou sont disponibles pour travailler plus d'heures ;
- elles travaillent à temps partiel (et sont dans une situation autre que celle décrite ci-dessus) ou à temps complet, mais ont travaillé moins que d'habitude pendant une semaine de

référence en raison de chômage partiel, ralentissement des affaires, réduction saisonnière d'activité ou mauvais temps.

B/Approche par le travail

On peut reprendre la distinction entre travail et emploi pour développer l'analyse de la précarité[1]. Dans les travaux de Serge Paugam, le salarié est précaire lorsque son travail lui semble sans intérêt, mal rétribué et faiblement reconnu dans l'entreprise. Il éprouve alors un sentiment d'inutilité dont l'origine se trouve dans le travail. Le salarié est précaire également lorsque son emploi est incertain et que l'avenir est problématique. C'est le cas des salariés en contrat court mais aussi de ceux qui sont incertains de la stabilité de leur emploi. Lorsque le risque de licenciement est permanent il y a précarité de l'emploi. Ces salariés sont vulnérables sur le plan économique mais aussi sur le plan de leurs droits sociaux puisque ceux-ci sont liés à l'emploi dans une large mesure. Pour Paugam ces deux dimensions de la précarité doivent être étudiées simultanément.

Plusieurs problématiques peuvent être rattachées à cette conception de la précarité. On peut ainsi penser à développer une analyse de la santé au travail et à lier ces questions à celles de la précarité. De mauvaises conditions de travail, l'exposition aux risques et aux maladies professionnelles précarisent une partie des salariés. On peut aussi lier les conditions de travail et l'âge, beaucoup de quinquagénaires sortant de l'emploi pour aller vers le chômage, l'inactivité en lien avec les problèmes de santé[2].

Nous avons rencontré en Allemagne des conceptions proches de celle-ci en travaillant avec nos partenaires du DGB. Ils s'appuient sur une présentation de Klaus Dörre :

Als prekär kann ein Erwerbsverhältnis bezeichnet werden, wenn die Beschäftigten aufgrund ihrer Tätigkeit deutlich unter ein Einkommens-, Schutz- und soziales Integrationsniveau sinken, das in der Gesellschaft als Standard definiert und anerkannt wird. Und prekär ist Erwerbsarbeit auch, sofern sie subjektiv mit Sinnverlusten, Anerkennungsdefiziten und Planungsunsicherheit in einem Ausmaß verbunden ist, das gesellschaftliche Standards deutlich zu ungunsten der Beschäftigten korrigiert.

(La précarité de l'emploi se définit par rapport aux standards d'une société donnée. Un emploi peut être considéré comme précaire dès lors que l'employé considéré ne bénéficie, malgré son activité, que d'un salaire et d'un niveau de protection et d'intégration sociales inférieurs à ces standards. Un emploi est également considéré comme précaire sitôt qu'il est, de façon subjective, associé à une perte de sens, un manque de reconnaissance et une impossibilité de se projeter dans l'avenir tels que cela tire les standards sociaux vers le bas, aux dépens des employés. Nous traduisons.[3])

[1] Paugam S., 2000, Le salarié de la précarité, PUF.
[2] Waltisperger D., 2008, Pénibilité du travail et sortie précoce de l'emploi, Premières synthèses N°03-1, janvier.
[3] Brinkmann U.,Dörre K., et al, 2006: "Prekäre Arbeit, Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse", Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn. http://library.fes.de/pdf-files/asfo/03514.pdf.

C/Approche par les trajectoires professionnelles

Sous l'impulsion de la commission européenne le thème de la flexisécurité a pris une grande importance dans la problématique de la précarité dans l'emploi. Dans la visée générale de trouver une conciliation entre les besoins de flexibilité des employeurs et les besoins de sécurité des employeurs, l'idée se fait jour de distinguer soigneusement la mobilité sur le marché du travail et l'insécurité des parcours professionnels : il pourrait y avoir des mobilités mieux protégées qui ne mettent pas en danger les travailleurs les plus fragiles. Cette problématique est assez difficile à mettre en œuvre[4] et on peut penser qu'elle nécessite un renforcement du dialogue social. Elle suppose aussi un travail précis sur les notions.

En 2005, un rapport du CERC a introduit une distinction nette entre instabilité et insécurité de l'emploi.[5] La stabilité de l'emploi désigne la continuité du lien entre le salarié et l'entreprise ; si une interruption ou une rupture du contrat est rapidement suivie d'une nouvelle embauche il n'y a pas véritablement d'insécurité de l'emploi. La sécurité de l'emploi désigne le fait de demeurer employé sans interruption durable, même si l'employeur est différent. En ce sens on montre bien que l'économie française se caractérise par une nette progression de l'instabilité de l'emploi depuis le milieu des années 70, mais que l'insécurité de l'emploi a fortement augmenté entre cette période et le milieu des années 80 pour ensuite se stabiliser relativement. En quelque sorte, face à une économie dans laquelle l'instabilité de l'emploi est maintenant un fait, le problème peut être reformulé ainsi : « comment rendre plus fréquentes les transitions de l'emploi instable vers l'emploi stable et comment réduire les trajectoires conduisant à l'impasse de la précarité ? » (op.cit., p.15)

D/ Approche par les revenus

On peut assimiler la précarité à une situation dans laquelle les caractéristiques de l'emploi ne permettent pas d'obtenir un revenu décent. C'est le cas lorsque des métiers peu qualifiés sont réalisés à temps partiel, ce qui conduit à des situations de pauvreté dans l'emploi si il ne s'agit pas d'un revenu complémentaire dans un ménage et si les transferts sociaux ne permettent pas d'assurer un revenu plus élevé. Depuis plusieurs années les études sur la pauvreté s'orientent en ce sens et on ne pense plus aujourd'hui que la question des « working poors » est l'apanage des seuls Etats-Unis.[6] Il s'en est suivi un développement des travaux statistiques à ce sujet, dans lesquels il faut distinguer ceux qui s'appuient sur une définition absolue de la pauvreté (par rapport à un budget type) et ceux qui s'appuient sur une définition relative. En Europe et en France on s'appuie sur le calcul du revenu médian et on retient un seuil de 50% ou de 60% de ce revenu pour définir la pauvreté, qui est donc une position dans l'ensemble des revenus monétaires à un moment donné et non une difficulté à obtenir le budget permettant de vivre selon certains standards.

2.2. Plusieurs niveaux d'approche statistique

Dans cette étape du projet il importe de procéder à un état des lieux de l'information statistique disponible pour les acteurs du dialogue social territorial et de préparer une

[4] Euzéby C., 2008, La flexisécurité, levier de l'intégration économique et sociale eu Europe, *Revue du Marché Commun et de l'Union Européenne, N°516, mars.*

[5] CERC, 2005, La sécurité de l'emploi, Face aux défis des transformations économiques, Rapport N° 5.

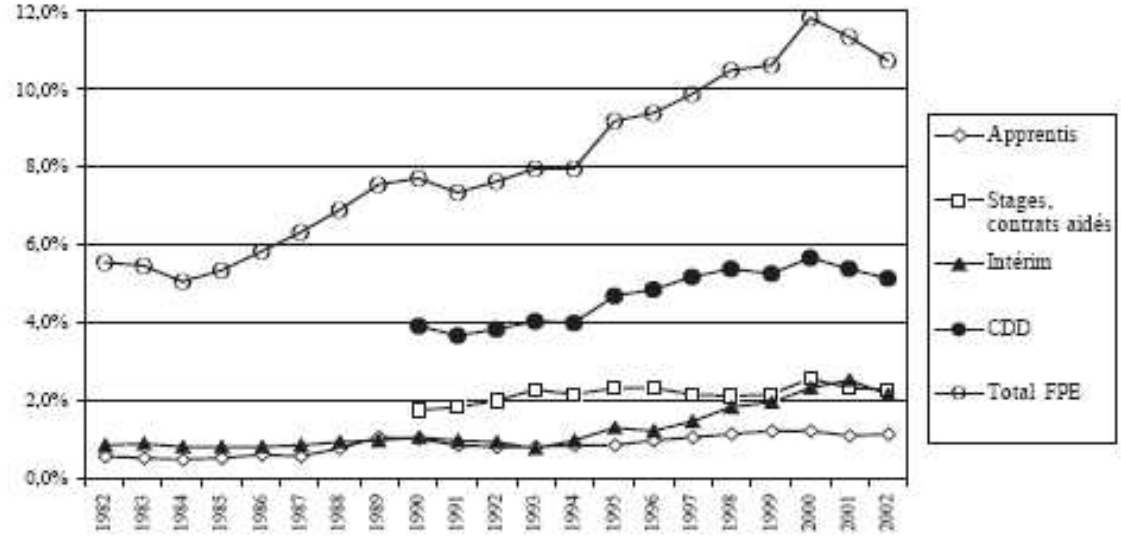
[6] Concialdi P., 2004, « L'extension de la pauvreté laborieuse », Revue Projet N°280, mai ; Ponthieux S., Concialdi P., 2000, Bas salaires et travailleurs pauvres : une comparaison entre la France et les Etats-Unis, *Revue de l'IRES, N°33, 2000/2*

réflexion sur les besoins en ce domaine. Autrement dit la question posée ici est de savoir ce qui est à la disposition des partenaires sociaux dans le système public d'information statistique au sujet de la précarité dans l'emploi, avant le recours à des bases de données spécifiques. Cette information suffit-elle à structurer un éventuel dialogue social sur la précarité dans l'emploi au niveau des territoires ? (Sur ce point voir l'annexe 6)

A/ Le niveau national

En France, l'approche au niveau national est facilitée par l'usage des enquêtes sur l'emploi qui permettent de mesurer l'emploi de courte durée et les phénomènes de sous-emploi. On peut s'appuyer ici sur deux données de cadrage qui permettent d'évoquer un développement de l'emploi précaire au niveau national depuis les années 80, l'évolution des formes d'emploi de courte durée et l'évolution de leur nombre.

Graphique 1
Part des différentes formes particulières d'emploi



Note : l'année 1990 constitue une rupture de série pour les regroupements de statut d'emploi. Avant cette date, les stages et contrats aidés, ainsi que les contrats à durée déterminée ne pouvaient être isolés dans les enquêtes Emploi de l'Insee.
Champ : population de 15 à 64 ans en emploi.
Source : Insee, enquêtes emploi.

Source : Amira S., De Stefano G., 2005, Contrats à durée déterminée, intérim, apprentissage, contrats aidés : les emplois à statut particulier ont progressé entre 1982 et 2002, *Premières synthèses* N°14-2, Avril.

	2004	2005	2006	2006
Répartition des emplois par statut (en % du nombre total d'emplois)				**Effectifs (milliers)**
Non-salariés	**10,7**	**10,8**	**11,2**	**2 805**
Salariés	**89,3**	**89,2**	**88,8**	**22 231**
Intérimaires	1,9	2,1	2,2	540
Apprentis	1,2	1,3	1,3	327
Contrats à durée déterminée (y c. contrats aidés)	8,0	8,1	8,2	2 050
Contrats à durée indéterminée[1] (y c. contrats aidés)	78,2	77,6	77,1	19 314
Total des emplois	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**25 036**
Temps partiel (en % du nombre total d'emplois)				**Effectifs (milliers)**
Ensemble	**16,7**	**17,1**	**17,2**	**4 298**
Hommes	5,4	5,7	5,8	772
Femmes	29,9	30,2	30,3	3 526
Sous-emploi (en % du nombre total d'emplois)				**Effectifs (milliers)**
Ensemble	**5,2**	**5,2**	**5,3**	**1 319**
Hommes	2,3	2,5	2,4	323
Femmes	8,5	8,4	8,6	997

1. Y compris les salariés sans contrat, ainsi que les fonctionnaires stagiaires et les titulaires du secteur public.
Lecture : en moyenne au cours de l'année 2006, 19 314 000 personnes ont un emploi en CDI, soit 77,1 % de l'ensemble des emplois.
Champ : France métropolitaine.
Source : Insee, enquêtes Emploi du 1er trimestre 2004 au 4e trimestre 2006.

Source : Durier et alii, Résultats de l'enquête emploi, le chômage baisse depuis 2006, *INSEE Première*, N°1164, Novembre.

Il faut souligner que ces approches sont enrichies lorsque on utilise conjointement des données sur l'emploi, le chômage, et la pauvreté dans l'emploi comme le suggère J.Rigaudiat.[7] Les données de cadrage nationales sont donc assez nombreuses et on se renseigne assez facilement sur une approche de la précarité par les statuts.

B/ Les comparaisons européennes

Eurostat fournit des données qui permettent de situer les régions partenaires du projet dans le développement des formes de précarité. Là encore on trouvera pas la simple mesure des emplois précaires, mais des données d'état du marché du travail qui sont utiles dans une approche de la précarité. On retiendra pour l'essentiel :

1. Jeunes ayant quitté prématurément l'école. Pourcentage de la population âgée 18-24 ans ne suivant ni études ni formation et dont le niveau d'études ne dépasse pas l'enseignement secondaire inférieur

2. Taux de chômage par groupe d'âge ; moins de 25 ans

3. Pourcentage de la population adulte âgée de 25 à 64 ans ayant participé à une formation ou à un enseignement. La formation permanente fait référence aux personnes âgées de 25 à 64 ans qui ont répondu avoir suivi un enseignement ou une formation au cours des quatre semaines précédant l'enquête (numérateur). Le dénominateur est la population totale du même

[7] Rigaudiat J., 2005, A propos d'un fait social majeur : la montée des précarités et des insécurités sociales et économiques, *Droit social* n° 3, mars.

groupe d'âge, à l'exclusion des non-réponses à la question «Formations et enseignements suivis». Les informations collectées concernent toutes les formes d'enseignement ou de formation, qu'elles soient ou non pertinentes pour l'emploi actuel ou futur du répondant.

4. Taux de chômage de longue durée - total
Les chômeurs de longue durée sont ceux de 12 mois et plus. La population active totale (forces de travail) est le total des personnes occupées et des chômeurs. La durée du chômage est définie comme la durée de recherche d'un emploi ou le temps écoulé depuis la perte du dernier emploi (si cette période est plus courte que la durée de recherche d'un emploi).

5. Taux d'emploi des travailleurs âgés - total
Le taux d'emploi du personnel âgé est obtenu en divisant le nombre de personnes occupées âgées de 55 à 64 ans par la population totale de la même tranche d'âge.

6. Taux de risque de pauvreté avant transferts sociaux – total
Proportion de personnes dont le revenu disponible équivalent avant transferts sociaux se situe en-dessous du seuil de risque de pauvreté, fixé à 60 % du revenu disponible équivalent médian national (après transferts sociaux). Les pensions de vieillesse et de survie sont considérées comme revenus d'origine et non pas comme des transferts sociaux.

Ces indicateurs de contexte permettent de situer les différentes régions européennes les unes par rapport aux autres et de montrer que les situations sont assez différentes en Catalogne, Bade Wurtemberg et Lombardie, mais que le risque de pauvreté est assez homogène dans les 4 régions, et concerne entre 20 et 25% des personnes ayant un revenu d'activité. En pratique, les manifestations de la précarité dépendent des statuts de l'emploi dans la réalité nationale.

En Lombardie, depuis 1997 (loi Treu) et 2003 (Loi Biaggi), la libéralisation du marché du travail a conduit à la croissance des contrats atypiques : 70 % des embauches en Italie se font sous forme de contrats précaires, sans protection sociale, à bas salaire : contrat par projet (collaborateurs indépendants, en moyenne 800€/mois pendant 7mois/12), coopération occasionnelle (30 jours par an, pour moins 5000 € par an), association en participation (participation aux gains et aux pertes), Interim (24 mois max). Depuis 1998, les trois syndicats CGIL, CISL et UIL ont mis en place 3 structures (associations) pour s'occuper des travailleurs atypiques (MIDIL pour CGIL ; ALAI pour CISL ; AEA pour UIL) : Nouvelle identité par le travail » ; Emploi des travailleurs atypiques » ; « Association travail atypique temporaire ».

Les syndicats assurent une assistance fiscale, assistance sécurité sociale, assistance juridique. L'objectif est de faire augmenter les droits et les formes de protection de ces travailleurs atypiques, faire valoir un droit de citoyenneté à ces travailleurs, leur garantir des formes de formation appropriée, les stabiliser dans l'emploi. Les syndicats reconnaissent une difficulté à affilier ces travailleurs.

En Catalogne, on note une forte augmentation des CDD, du travail intérimaire (33% des salariés sont en contrat temporaire) avec peu de contrôle. Il y a beaucoup de temps partiel chez les femmes (22,6% contre 4,6% pour les hommes). Un problème central est celui des jeunes sans qualification (1 jeune sur 3 en échec scolaire), problème des salaires très bas (salaire minimum à 580 euros par mois). 34% de la population dispose d'un salaire inférieur à 1000 euros (22% des hommes, 51% des femmes). La faiblesse de l'aide sociale rend plus difficile les situations.

Les organisations syndicales ont lancé une campagne syndicale « POSA'T A 1000€ », sur le thème « pas de salaire en dessous de 1000 euros ». L'affiliation des travailleurs en contrats précaires est très limitée. Un travail syndical sur la question de l'immigration a été produit depuis 1986. Il a donné lieu à la naissance des CITE, centres d'information pour travailleurs étrangers. Ils offrent de nombreux services : gestion des dossiers, premier accueil, appui juridique, formation, logement … Une idée serait de reproduire ces actions pour les travailleurs précaires.

Au Bade-Wurtemberg, la réforme Hartz (2004) a permis une dérégulation du marché du travail (flexibilité et mobilité contrainte accrues, diminution de la protection contre les licenciement dans les PME, diminution des prestations chômage). 29% de travailleurs sont sous contrats atypiques : temps partiel (43,8% des F, 7,9% des Hommes), intérim, mini jobs 15H/semaine, pour moins de 400 € par mois) emplois non (ou faiblement) protégés. Il n'y a pas de salaire minimum interprofessionnel fixé par la loi, le salaire moyen entre 9 et 10 euros de l'heure. De plus en plus de personnes gagnent entre 3 et 4 euros de l'heure. Les salaires minimums fixés par la convention collective apparaissent maintenant comme une protection insuffisante. Avec la montée de la précarité, il apparaît une revendication pour un salaire minimum interprofessionnel. Les syndicats revendiquent notamment qu'après 3 mois de travail dans un même emploi, on ne puisse pas être payé moins de 7 ou 8 euros de l'heure. On relève la même difficulté à affilier ces travailleurs.[8]

C/ L'approche régionale, par bassin d'emploi ou zone territoriale emploi formation (ZTEF)

Pour approcher les problèmes de précarité en région Rhône-Alpes on peut utiliser des données fournies part la DRTEFP, par l'échelon régional de l'INSEE, par le PRAO dans le cadre de la mise en place des CTEF et par la MRIE. Pour clarifier l'approche on peut faire apparaître quatre groupes d'informations disponibles, un groupe sur les situations, un groupe sur les mobilités, un groupe sur la relation formation emploi et un groupe sur la pauvreté laborieuse. Ce regroupement prête évidemment à discussion car les sources peuvent être employées de façon plus riche et plus complète ; mais il nous semble que au total quatre angles d'analyse sur la précarité laborieuse dans les territoires sont possibles.

1. L'approche par les statuts (INSEE)

Le site de l'INSEE Rhône Alpes fournit des données essentielles pour décliner dans la région une approche par les statuts (http://www.recensement.insee.fr). Cette information porte sur l'emploi par type de contrat (CDD ou CDI) et est déclinée selon un découpage par zone d'emploi. Ce découpage est issu d'une analyse des déplacements entre le domicile et le travail, mais il respecte les limites régionales, départementales et cantonales. Il désigne 27 zones d'emploi à l'intérieur de Rhône Alpes, ce qui implique que l'information sur les travailleurs frontaliers n'est pas présentée ici. On dispose donc facilement des informations datant des recensements de 1990 et 1999, et en 2008 ces données doivent être actualisées par une nouvelle publication issue des recensements.

2. L'approche par les mobilités (DRTEFP)

[8] Cf les compte rendus détaillés des visites d'étude en Europe en annexe 3.

Aux échelons départementaux et régionaux les directions du travail fournissent des informations sur les offres d'emploi et les Demandes d'emploi en fin de mois en relation avec l'ANPE et les ASSEDIC (http://www.sdtefp-rhone-alpes.travail.gouv.fr/). L'information publiée se centre souvent sur les DEFM 1, et il est parfois difficile d'obtenir l'information sur la demande d'emploi en durée déterminée ou à temps partiel.

La DRTEFP fournit d'autre part les données concernant les mouvements de la main d'œuvre, entrées dans l'emploi, sorties de l'emploi, taux de rotation.[9] Ceci est décliné par type de contrat, par département et par secteur et on dispose ainsi d'une information sur la progression de l'instabilité dans l'emploi dans les années 90 en région Rhône-Alpes et sur les différences par départements.



Source : DRTEFP, *Les chiffres clés en région Rhône-Alpes, Travail Emploi et Formation Professionnelle*, 2005.

Enfin la DRTEFP a publié une prospective à l'horizon 2015 qui montre que l'essentiel des nouveaux emplois devraient se développer dans les familles professionnelles du tertiaire, à la fois en raison des départs à la retraite et des nouvelles créations d'emplois. Les familles professionnelles les plus créatrices d'emplois devraient être les familles T2 assistants maternels, aides à domicile, V0 aides soignants et plusieurs familles de cadres administratifs et commerciaux (L5, R4). Les familles typiques de la nouvelle économie du savoir (informatique, études et recherches) devraient également connaître une nette progression. On trouve dans cette étude une utile prospective des emplois pour chaque famille professionnelle impliquée dans nos études de cas (DRTEFP, Prospective d'emplois par métiers en Rhône-Alpes, 800 000 postes à pourvoir à l'horizon 2015, *Synthèse Rhône-Alpes* N°27, Avril 2007).

3. L'approche par la relation formation emploi (PRAO)

La mise en place des Contrats Territoriaux Emploi Formation par la région Rhône-Alpes en 2005 a donné lieu pour les 27 territoires délimités à l'élaboration d'un diagnostic, l'identification des enjeux des territoires et la définition de plans d'action. A l'heure actuelle les diagnostics sont élaborés et ont fait l'objet d'une mise à jour en 2007 (l'information est disponible sur le site du PRAO www.prao.org).

[9] Loquet G., 2008, les mouvements de la main d'œuvre en 2006, Premières informations, N°16-3, Avril, peut être consulté pour une présentation nationale des DMMO.

Le travail accompli ici montre que les groupes de travail constitués à l'occasion, les groupes ressources humaines, sont sensibilisés aux problèmes de précarité dans l'emploi. Du point de vue des diagnostics réalisés on retiendra que les zones territoriales emploi formation sont parfois assez différentes des zones d'emploi de l'INSEE. Les diagnostics comprennent des développements sur les flux de sortie de formation et l'offre d'emploi sur le marché du travail local. On dispose également de la répartition actuelle des effectifs par métiers et par secteurs dans la zone d'emploi. Cela complète utilement l'analyse de la précarité notamment à l'entrée de la vie active.

4. L'approche par la pauvreté laborieuse (CAF et MRIE)

Enfin, le dossier annuel de la MRIE donne un coup de projecteur sur l'emploi, la précarité et la pauvreté. Il met en perspective un grand nombre d'informations. Dans l'édition 2008 on dispose d'une étude régionale sur les travailleurs pauvres (actifs six mois ou plus dans l'année, ayant travaillé au moins un mois dans l'année et dont le revenu est inférieur au seuil de pauvreté à 60 % du revenu médian). Entre 7,7% et 9,9% des allocataires CAF sont des travailleurs pauvres selon les départements. La région est cartographiée par bassins de service, ce qui montre une disparité entre le Nord et le Sud de la région pour la concentration de la pauvreté laborieuse (Mission régionale d'information sur l'exclusion, MRIE, Dossier annuel sur l'exclusion).

Au total, cette revue des sources disponibles montre que l'information de base reste alimentée par les recensements de la population de 1990 et 1999. Il y a actuellement un relatif déficit d'information pour le dialogue social territorial, un besoin de diagnostics spécifiques sur la précarité dans l'emploi, notamment pour les secteurs d'approfondissements retenus. On ne manque bien entendu pas d'analyses ponctuelles intéressantes, d'approfondissements monographiques pertinents et bien conçus. Cependant on ne dispose pas d'une source régulière et systématique donnant une vision d'ensemble de la précarité dans l'emploi et permettant aux partenaires sociaux un travail de fond à l'échelle des territoires.

2.3. Une réalité « globale » et des manifestations locales

Dans ce projet, on privilégie une approche sur quatre secteurs d'activité, les services à la personne, la logistique, le tourisme loisir et les pôles de compétitivité. On cherche également à établir des points de comparaison entre quatre régions différentes. Or il est aisé de faire le constat de formes de précarité spécifiques dans les secteurs et les pays, suscitant des formes d'intervention adaptées. Une approche transversale est-elle possible ? On peut proposer deux clés de lecture à ce stade. En premier lieu la précarité peut être vue comme un phénomène traduisant une nouvelle segmentation du marché du travail. En deuxième lieu on peut se demander si une plus grande sécurité des trajectoires professionnelles n'est pas liée à la recherche d'une meilleure dotation en ressources des personnes en emploi.

A/ Un marché du travail segmenté ?

La théorie économique de la segmentation du marché du travail fait dans les années 70 la distinction entre un marché primaire donnant accès à des emplois qualifiés et durables (les marchés internes du travail) et un marché secondaire composé d'emplois peu qualifiés et instables. Créée pour analyser des économies industrielles à forte composante ouvrière, elle

fait l'objet d'efforts intéressants d'actualisation[10] en prenant en compte une économie de services et peut permettre de mieux comprendre les phénomènes de précarité que l'on rencontre dans l'économie de la région Rhône-Alpes. Le problème de la précarité peut en effet être posé comme le risque d'un enfermement dans des emplois instables et mal rémunérés typiques du marché secondaire. La prévention de ce risque peut être ce qui mobilise les partenaires sociaux dont aucun n'a d'intérêt économique à la généralisation de ce type de situation, qui implique la pauvreté laborieuse, des gains de pouvoir d'achat limités et sans doute une implication limitée dans le travail.

La notion de segmentation oblige d'autre part à prendre conscience de la capacité de résistance de l'emploi stable et de l'écart possible entre les représentations que l'on a de la flexibilité de l'emploi et la réalité des marchés du travail[11]. Selon des travaux statistiques récurrents, la stabilité de l'emploi mesurée par l'ancienneté n'a pratiquement pas évolué en Europe dans les années 90. Plus encore, on montre que la productivité du travail est croissante avec l'ancienneté jusqu'à des anciennetés de l'ordre de 13 ans ou plus[12]. L'analyse des mobilités sur le marché du travail que l'on fait à partir des enquêtes emploi dans les années 90 montre que le total des mobilités internes, externes vers l'emploi et externes vers le chômage n'ont presque pas varié au cours des années 90. Notamment pour la main-d'œuvre très qualifiée, les mobilités internes prédominent, alors que les ouvriers et les employés connaissent plus de mobilité externe. Les grandes entreprises et la fonction publique (très mobile du fait des pratiques de l'Education nationale) privilégient une mobilité interne, tandis que les petites entreprises privilégient une mobilité externe. Les secteurs de l'hôtellerie restauration pratiquent fortement la mobilité externe pendant que l'industrie privilégie les mobilités internes[13].

Dans la thèse de K. Briard[14] réalisée en 2006 sur les données de la CNAV issus de la liquidation des retraites, la typologie de référence des trajectoires professionnelles est faite pour les carrières de 15 à 60 ans des personnes nées entre 1935 et 1940. Dans ces générations, on trouve 18% de salariés ayant connu des carrières précaires, avec interruptions régulières de l'emploi, salaires faibles et chômage récurrent. Les femmes prédominent légèrement car 45% de ces personnes sont des hommes, 55% sont des femmes. Les femmes ayant une longue période d'inactivité liée aux maternités sont classées dans un groupe différent des précaires. Le chômage apparaît vers la quarantaine dans ces générations qui ont traversé une période de plein emploi et concerne près de la moitié des personnes à 55 ans. 11% des effectifs arrivent à l'âge de la retraite en invalidité. Il s'agit donc bien d'une image solide de la précarité dans les trajectoires professionnelles et des travaux de ce type esquissent un vrai socle pour la compréhension de la précarité.

---

[10] Michon F., Petit H., 2007, "Is the concept of Labour Market Segmentation still accurate ?" Numéro spécial de Economies et sociétés série Socio-économie du travail, N°6/2007.

[11] Le rapport Besson E., *Flexicurité en Europe. Eléments d'analyse*, Février 2008, montre que les européens du Nord ont su « atténuer la segmentation du marché du travail entre les différents contrats rendre praticables les transitions des emplois courts vers le CDI ».

[12] Auer P., Berg J., Coulibaly I., 2005, Une main-d'œuvre stable est-elle bonne pour la compétitivité ?, *Revue internationale du Travail*, vol. 144/3, BIT, Genève.

[13] Amossé T., 2003, Interne ou externe, deux visages de la mobilité professionnelle, INSEE Première N°921, septembre. Une mobilité externe suppose que la personne enquêtée signale qu'elle a quitté son employeur précédent, une mobilité interne suppose que la personne ait changé d'établissement sans changer d'employeur : ce n'est pas nécessairement une promotion.

[14] Briard K., 2007, Profils types des salariés du secteur privé : approche par une classification des carrières, *Economie et Prévision,* N°180-181. L'inconvénient de ces approches dites longitudinales est bien connu en démographie : on dispose(ra) d'informations complètes sur les générations actuelles après la fin de leur trajectoire professionnelle

Les marchés internes du travail connaissent cependant une « érosion »[15] dont la principale manifestation empirique est la progression de l'emploi de courte durée qui ne souffre aucune contestation. Les jeunes actifs de moins de 25 ans connaissent un chômage élevé en France et accèdent peu à l'emploi stable. Sans que les emplois stables soient réellement en déclin, la frontière entre l'emploi stable et instable s'est rigidifiée. La thèse de l'érosion des marchés internes est également convaincante au regard de l'histoire industrielle française. On insiste souvent sur la nécessité pour les grands employeurs des années 50 et 60 de stabiliser la main-d'œuvre dans une période de plein emploi et de faible niveau de formation initiale générale. Cela a amené des politiques d'emploi dans les grands groupes industriels visant à donner à la main-d'œuvre une formation spécifique à l'entreprise et une perspective de progression des salaires à l'ancienneté permettant de la fidéliser. Or cet environnement a complètement changé, inaugurant une phase de déstabilisation des marchés internes[16]. Le niveau général de formation de la main-d'œuvre a fortement cru depuis 1970 et la période de plein emploi est terminée. Il n'y a plus les mêmes fondements à la constitution de marchés internes et une période de transformation[17] s'est ouverte, dans laquelle des politiques de salaires plus sélectives se mettent en place, les entreprises recrutent plus facilement à l'extérieur des salariés bien formés, tandis qu'elles continuent à rechercher plutôt en interne des salariés expérimentés pour les postes jugés stratégiques.

Cela implique selon l'analyse des tenants de l'érosion ou de la transformation des marchés internes une dualisation sociale entre des groupes qui construisent autour de leur métier des stratégies professionnelles passant par des emplois stables (plutôt cadres, ingénieurs et techniciens) et des groupes qui privilégient des comportements d'opportunité en fonction des emplois disponibles (plutôt ouvriers et employés). C'est pourquoi une analyse en termes de nouveau prolétariat est entreprise par certains auteurs qui insistent sur les particularités de l'emploi dans les grandes entreprises de services[18].

Or on peut voir dans les services à la personne, le tourisme loisir, la logistique et les pôles de compétitivité que deux formes de segmentation différentes se mettent en place, appelant sans doute des types d'intervention des partenaires sociaux différents.

Une partie des nouveaux secteurs du tertiaire ont pour caractéristique de ne pas être connectés à des marchés internes du travail importants. Le secteur des services à la personne est caractérisé par des besoins de recrutement qui sont ceux de particuliers pour quelques heures par semaine et pour une période limitée dans le temps. Une stabilisation de l'emploi ne peut provenir que d'une gestion adaptée des cumuls d'emplois aboutissant à des emplois du temps plus ou moins proches d'un temps plein ou d'un temps partiel acceptable, dans des conditions de transport entre deux particuliers plus ou moins confortables ou pénibles. Les mobilités professionnelles sont difficiles à orienter vers des emplois stables car il y a peu de possibilités concrètes. On peut concevoir des mobilités vers des emplois d'assistante maternelle, d'aide-soignante pour échapper à la précarité. Mais l'enjeu reste pour l'essentiel la possibilité de

[15] Selon l'expression de Germe J.F., 2001, Au-delà des marchés internes : quelles mobilités, quelles trajectoires ? *Formation emploi* N°76.

[16] Gautié J. 2004, Les marchés internes du travail, l'emploi et les salaires, *Revue française d'économie,* N°4/Vol XVIII, Avril.

[17] Lemistre P., 2003, Transformation des marchés internes en France Une approche par catégories d'emplois, *Economie appliquée*, tome LVI, N°2.

[18] Rigaudiat J, 2007, *Le nouvel ordre prolétaire, Le Modèle social français face à l'insécurité économique,* Paris, Autrement, 194 P.

travailler à la constitution d'un secteur secondaire moins instable pour des personnes dont la mobilité doit gagner en sécurité.

Une autre partie des nouveaux secteurs du tertiaire émergent au coté de marchés internes du travail importants. Les métiers du savoir typiques de l'emploi dans les pôles de compétitivité se développent autour d'une notion de projet de recherche de durée de quelques mois à quelques années. Cela génère des ressources permettant à un employeur de créer des postes de travail provisoires, sans garantie d'un emploi futur. Or ces postes sont à proximité des grandes universités, des grands employeurs publics et privés de la recherche qui restent d'importants pourvoyeurs en emplois stables. L'enjeu est alors de faire connecter le marché secondaire et les marchés internes existants ce qui constitue une problématique toute différente.

Ces deux situations caractérisent dans une certaine mesure la logistique (de grands employeurs sont présents et la stabilité de l'emploi pourrait progresser) et le tourisme loisir (l'emploi reste saisonnier et les conditions d'une stabilisation sont à construire dans la pluriactivité).

On voit bien que les logiques des partenaires sociaux peuvent être assez différentes selon le type de situation qui se crée. Une situation implique de travailler sur les conditions d'une mobilité inévitable, une autre situation implique de réduire une mobilité qui n'est pas fatale. On pourra discuter dans la suite du programme de la possibilité de voir dans cette distinction une base pour une typologie utile.

B/ L'intérêt d'une approche par les capacités

La pensée de Sen est propice à nourrir la réflexion sur l'action collective face aux problèmes de précarité.[19] En effet, elle se situe à l'articulation entre la rationalité de décisions individuelles et les choix de politiques publiques, soit pour notre sujet l'encadrement réglementaire du marché du travail, la protection sociale, l'action des services publics de l'emploi et les dispositifs de formation et d'accompagnement des parcours professionnels.

Sen déroute de prime abord à l'égard d'une opposition assez traditionnelle: ou bien plus de marché et moins d'intervention de pouvoirs publics régulateurs, ou bien moins de marché et plus d'intervention publique. En effet, Sen fait de la liberté une valeur centrale. Un des espaces dans lequel cette liberté se déploie est celui des transactions économiques, le marché. C'est à travers la réalisation de transactions marchandes libres que s'établit pour Sen le lien entre liberté et développement économique. Comme on le verra ci-dessous, cette primauté donnée à la liberté se focalise sur la question des inégalités économiques, analysées principalement comme des inégalités dans les choix possibles et l'accès aux ressources.

Les libertés économiques chez Sen

Il s'agit de libertés effectives, constatées. L'énoncé d'un droit positif, par exemple droit au travail, droit à la qualification …, ne suffit pas à fonder une action publique de développement. Il faut encore que ce droit soit effectif pour chaque personne. Le critère d'étendue des libertés passe devant le critère du revenu. Pour Sen, il ne s'agit pas de réduire l'importance du revenu pour juger de l'état de l'économie ou de la situation d'une personne. Mais le revenu sans liberté en matière de travail, de consommation, d'échanges ne peut pas

[19] Ce paragraphe a été rédigé par Marie de Besses (UPMF)

être à lui seul l'objectif d'une politique publique de développement économique. La liberté est appréhendée dans sa version la plus large, elle englobe la capacité de l'économie à satisfaire tout ce qui est nécessaire à l'épanouissement de la vie (se nourrir, se soigner, …) mais aussi l'accès à une éducation générale, la possibilité de s'exprimer et participer ouvertement à la vie politique…

En lien avec le problème de la précarité, nous retenons ci-dessous plus particulièrement trois dimensions de la liberté économique telle que l'entend Sen.

- Les « facilités économiques » : « opportunités offertes aux individus d'utiliser les ressources économiques à des fins de consommation, de production ou d'échanges ». La marge de manœuvre économique des personnes dépendra des ressources qu'elles possèdent ou de celles dont elles peuvent disposer, aussi bien que des conditions de l'échange, tels que les prix relatifs ou le fonctionnement des marchés.

- Les « opportunités sociales » : Sen désigne par là l'ensemble des responsabilités de la société en matière d'éducation, de santé, ou d'autres politiques sociales « qui accroissent la liberté substantielle qu'ont les personnes de vivre mieux ».

- « Des filets de sécurité » fournissent des ressources aux personnes qui subissent le plus gravement les effets négatifs du fonctionnement de l'économie.

Les institutions et le marché chez Sen

Le monde de Sen n'est pas un monde marchand sans institutions, sans normes, ni sans interventions sociales et politiques. « Nous évoluons dans un monde d'institutions[20]. » Les institutions sont indispensables pour la liberté. On ne peut pas dissocier l'analyse du marché de l'analyse des autres institutions : la démocratie, les médias, l'aide sociale. Il faut considérer la façon dont elles peuvent fonctionner ensemble. En effet, le marché, comme institution, connaît des défauts : asymétrie ou dissimulation d'informations, absence de régulation pour protéger ceux qui ont les plus faibles capacités de négociation. Les résultats du marché sont tributaires de son encadrement politique et social.

« Les institutions les plus diverses - administrations, partis politiques, organisations non gouvernementales, médias, associations, structures législatives, judiciaires ou liées au fonctionnement du marché – contribuent au processus de développement, précisément par les effets qu'elles peuvent avoir sur la promotion ou la garantie des libertés[21] ».

Sen nous invite donc à travailler selon trois principes pour l'analyse du marché du travail :

- une approche systémique incluant les interactions entre logiques marchandes et logiques institutionnelles,
- un pragmatisme qui prend en considération les imperfections du marché,
- une attention particulière à ceux qui sont victimes d'inégalités économiques et sociales.
-

Enfin, Sen inclut aussi dans son approche de la rationalité le rôle des valeurs et de l'éthique sociale, fondement de l'action collective.

[20] Sen, 1999, Rationalité et liberté en Economie O. Jacob éd., p. 191, chap. V.
[21] Sen, 1999, déjà cité, p. 388 chap. 12.

Libertés substantielles, capacités et facteurs de conversion

Sen définit les capacités comme les « libertés substantielles qui permettent à une personne de mener le genre de vie qu'elle a de bonnes raisons de souhaiter. ». Les individus sont inégaux dans leurs capacités à mobiliser des ressources dans cet objectif. Les ressources recouvrent chez Sen un ensemble plus vaste que ce qu'entendent habituellement les économistes : ce sont les revenus du travail et les revenus de transfert, les biens publics, mais aussi les opportunités sociales et plus largement les droits formels. En effet, pour chaque personne, il faut prendre en compte des « facteurs de conversion » qui conditionnent l'utilisation effective qu'elle peut faire de ressources. Ces facteurs de conversion sont liés à l'environnement, aux institutions au sens large, mais aussi à la personne elle-même. Parmi les facteurs personnels de conversion, on a des facteurs involontaires (par exemple, un enfant mal entendant tire peu de parti d'un enseignement oral), mais aussi des facteurs volontaires (un élève qui n'ose pas demander des explications au professeur parce qu'il redoute les moqueries des autres élèves).

L'étendue des choix effectivement possibles est le critère qui permet d'apprécier les libertés substantielles d'une personne. Parmi les choix possibles, il convient de prendre en compte non seulement les choix effectivement retenus, mais aussi les choix qu'à un moment donné, une personne ne retient pas, mais qu'elle pourrait retenir, notamment plus tard, si ses préférences ou les circonstances de sa vie changeaient. Par exemple, faire des ménages à temps partiel a une signification différente en termes de libertés substantielles pour un étudiant et pour un jeune sans diplôme qui n'arrive pas à accéder à un emploi de meilleure qualité. Le premier l'accepte pour disposer de temps pour se construire des opportunités à travers les études, le deuxième est contraint de l'accepter.

L'approche de l'étendue des choix et des changements de préférence chez Sen permet par exemple de comprendre qu'une personne, à un moment donné de son parcours personnel et professionnel, choisisse volontairement un rythme saisonnier de travail. Une autre personne subira ce statut saisonnier parce qu'elle n'arrive pas à accéder aux emplois stables auxquels elle aspire. Enfin la première personne, saisonnière par choix pendant un temps, peut rencontrer des difficultés pour accéder ultérieurement à la stabilité. Le problème de la précarité apparaît quand celle-ci est subie comme un enfermement ou comme la seule possibilité pour l'accès au travail.

Les apports de la pensée de Sen

Deux points principaux peuvent être retenus :
- une contribution à la définition de la précarité dans l'emploi : Sen propose une définition des effets de la précarité de l'emploi sur les individus et les ménages, à savoir un état de dépendance économique tel qu'il fait obstacle à la liberté de choisir la vie qu'on a de bonnes raisons de vouloir mener ;
- des exigences fortes pour les politiques de l'emploi : en matière de responsabilités respectives de la société et des individus face aux inégalités de capacités, il est nécessaire de prendre en compte le contexte dans lequel vit la personne pour mesurer sa responsabilité et ses capacités de fonctionnement. Un individu pauvre ne peut pas être tenu pour seul responsable de la pauvreté de choix dans laquelle il se trouve, car la société est responsable politiquement et collectivement du développement des capacités de fonctionnement des plus démunis. A ce titre, les différentes institutions à travers lesquelles se déploie l'action publique sont interpellées par les constats de pauvreté de capacités. Ces constats de pauvreté sont un

critère essentiel de l'action publique, le fait que la personne ait une part de responsabilité dans cette pauvreté ne peut être un argument à l'absence d'intervention publique[22].

Sen plaide pour la disqualification d'une politique sociale qui s'attacherait à un ou plusieurs types de libertés, quitte à en délaisser d'autres provisoirement, sous l'argument qu'on n'a pas les moyens de tout faire. En particulier, il convient de poursuivre à la fois l'objectif de filet de sécurité en matière de revenu et l'objectif de développement des capacités. L'aide au revenu ne compense pas les différentes formes de privations qu'occasionne le chômage ou l'acceptation contrainte d'un emploi de mauvaise qualité.

On peut tirer de l'approche de Sen une réflexion sur l'action syndicale face à la précarité. Historiquement, les syndicats interviennent à deux niveaux sur les « inégalités de capacités » liées aux facteurs personnels de conversion :
- par les relations professionnelle et la contribution à des dispositifs collectifs, aujourd'hui de plus en plus institutionnalisés, comme par exemple l'assurance chômage ou les financements de la formation professionnelle,
- en apportant une aide aux salariés sous forme de réseaux de soutien pour l'exercice et la défense de leurs droits sociaux.

Dans ces deux registres d'action, la pensée de Sen invite à accorder la plus grande vigilance à tout ce qui est susceptible d'élargir les possibilités de choix au profit de ceux qui en sont les plus démunis, et qui subissent le plus la précarité de l'emploi.

3. L'approche de la CGT : méthodologie et contours de la précarité

Le diagnostic doit permettre de construire un argumentaire pour réduire la précarité dans l'emploi, de mieux mobiliser les ressources du dialogue social territorialisé à partir des points essentiels de la connaissance des territoires mais aussi dans le respect des orientations des organisations en présence.

Le diagnostic doit permettre de connaître les situations dans les régions des « 4 moteurs pour l'Europe » et des nouveaux pays entrants (Pologne et Hongrie) dans l'Union européenne.

Le diagnostic c'est partager et analyser la connaissance que l'on a de ces territoires.

Le diagnostic doit permettre de travailler en proximité : c'est-à-dire connaître la distance (géographique) qui nous sépare de quelqu'un ou de quelque chose. C'est aussi un sentiment: " je me sens proche, ou pas, de quelqu'un, ou d'une organisation ". Enfin la proximité, c'est aussi une notion de temps, passé ou futur.

Le projet Précarité est donc une question de perception par les différents acteurs (élus politiques, syndicalistes, universitaires, salariés, population) de cette question au plus près dans les trois sens défini ci-dessus.

Le diagnostic doit être un constat argumenté qui doit permettre aux partenaires d'être force de proposition.

[22] Fleurbaey M., éclaire cet aspect des *capabilities* : « Solidarité, égalité, libéralisme » in Paugam S., ed., 2007, *Repenser la solidarité au XXIème siècle*, Paris PUF.

C'est la compréhension que porte la Cgt de l'évolution de la structure socio-économique des territoires puis l'appropriation de cette compréhension par les différents acteurs[23] en présence.

Le diagnostic va permettre de voir les implications sur la manière d'organiser l'action.

Dans un premier temps il est important de définir ce que l'on entend par précarité au niveau de l'emploi. Quelle différence voyons nous entre précarité[24], pauvreté[25], exclusion[26] ?

Quels sont les contours de la précarité entre la nature du contrat de travail, le salaire, le niveau de vie ?

Il faut définir les références soit à partir de la population active ou uniquement à partir de ceux qui ont du travail.

Se référer à un territoire, c'est choisir une porte d'entrée pour analyser et comprendre les populations dans le but de définir des projets de développement et d'une meilleure efficacité du mouvement syndical et des acteurs.

L'analyse du territoire, c'est à dire d'une zone géographique spécifique, apporte une meilleure connaissance et permet une double évaluation :
- la compréhension de l'évolution de la structure socio-économique du territoire et/ou de la branche qui permet de savoir où se trouvent les salariés, qui ils sont, la nature de leurs emplois, leurs conditions de vie, qui sont les acteurs principaux et qui sont les acteurs privilégiés des organisations syndicales.
- La connaissance des forces organisées des organisations syndicales et plus particulièrement de la Cgt : quelles sont ses implications, sa façon d'agir sur le territoire ?

3.1. Définir la précarité en donner les contours

(Avec la collaboration de Sophie BEROUD)[27]

A/ Approches sociologiques de la précarité

Il semble difficile de définir la précarité uniquement au travers d'indicateurs objectifs, de conventions statistiques, tant celle-ci recouvre des situations multiples qui résultent de l'imbrication de facteurs différents. Il n'y a pas une, mais des précarités dont l'analyse passe aussi par la prise en compte du vécu des acteurs sociaux, de leur ressenti. En ce sens, la notion ne se réduit pas au repérage précis de normes et de conditions d'emploi : elle renvoie également à des expériences concrètes, individualisées. Un même statut d'emploi, tel l'intérim,

[23] Acteur : *ce sont différents partenaires qui vont intervenir sur la question traitée comme les salariés, les syndicalistes, employeurs, politiques, administrations, partenaires européens, ...*
[24] *Précarité : Qualité, état de ce qui est précaire (Qui n'a pas de durée certaine, qui n'a pas de stabilité)*
[25] Pauvreté : Manque de biens, d'argent. Dénuement. Absence de ce qui est nécessaire. Stérilité, en parlant d'un sol, de l'esprit. Faiblesse, médiocrité.
[26] *Exclusion : Action d'exclure (Retrancher, renvoyer, mettre dehors. Ne pas admettre)*

[27] Maître de conférences de science politique à l'université Lumière Lyon-2, Domaines de recherche : Sociologie du syndicalisme et des mouvements sociaux, en France et en Espagne. Analyse du discours syndical

peut recouvrir des réalités diverses, selon le niveau de formation et de qualifications de la personne, la reconnaissance sociale dont le métier dispose[28].

B/Dimensions objectives et subjectives de la précarité

Comment s'approcher, dès lors, au plus près des multiples dimensions de la précarité ? Une première façon de cerner la précarité consiste à prendre en compte, on le sait, les formes dites particulières d'emploi (CDD, intérim, contrats aidés, stages), le temps partiel subi difficilement mesurable. Mais la précarité englobe aussi les situations où l'incertitude quant au volume d'heures travaillées (le passage attendu d'un temps partiel à un temps plein) renforce un état de subordination par rapport à l'employeur et à ses exigences, aux aléas de l'activité (amplitude des horaires, refus des congés, etc.) De plus, la précarité est elle-même hiérarchisée : le statut de l'entreprise (donneuse d'ordre, sous-traitante de rang A, de rang B, etc.) vient se combiner avec l'usage du temps de travail et le niveau de salaire comme variables d'ajustement et de flexibilisation. Des lignes de fracture existent au sein des collectifs de travail, sur un même lieu, via la sous-traitance et le temps partiel.

Quatrième caractéristique fondamentale, la précarité est également ciblée. Les fractions du salariat qui y sont les plus exposées sont bien les femmes, les jeunes et les personnes immigrés ou d'origine immigrée, celles et ceux qui occupent des emplois d'exécution dans les secteurs comme le commerce, le service aux entreprises ou le service aux particuliers. Pour ces salariés, l'assignation à des situations précaires signifie tout à la fois : turn-over dans l'emploi, absence de perspective de carrière et de prise en compte de l'ancienneté, polyvalence non reconnue, bas salaires, horaires non maîtrisés, déqualification par rapport au niveau de formation.

Comment rassembler ces différents éléments dans une définition synthétique ? Dans un ouvrage de synthèse sur le sujet, Patrick Cingolani distingue une approche de l'emploi précaire d'une appréhension plus large du groupe aux frontières floues des précaires et, enfin, de la précarité entendue comme « synonyme d'une manifestation spécifique de la pauvreté»[29]. La prise en compte des expériences individuelles, celles de vies où le quotidien devient l'horizon indépassable, où le cumul de plusieurs emplois à temps partiel permet à peine de survivre, le conduit à souligner combien la pauvreté peut justement résulter du cumul des précarités. « La pauvreté ne se comprend pas et ne s'aborde pas comme une classe », ajoute Patrick Cingolani, « un état structurellement déterminé au sein de nos sociétés, mais comme le produit de l'agrégation de critères d'insécurité, comme le produit de précarités cumulées »[30]. L'expérience individuelle et collective de la précarité résulte moins de la reproduction à l'identique d'un état de pauvreté que d'un processus d'appauvrissement d'une large partie du salariat et notamment des classes populaires, de recul des droits sociaux et des garanties collectives dans une société où s'est maintenu le chômage de masse.

Magali Boumaza et Emmanuel Pierru insistent pour leur part sur deux grandes dimensions lorsqu'ils s'efforcent de clarifier la notion[31]. Ils commencent par définir la précarité comme un « espace de fragilité ou de vulnérabilité sociale et économique qui est marqué par un rapport

[28] Ce que montre bien Catherine Faure-Guichard en distinguant différents types d'intérim, Cf. Faure-Guichard C., 2000, *L'emploi intérimaire. Trajectoires et identités*, Rennes, PUR.
[29] Cingolani, P., 2005, *La Précarité*, Paris, PUF, p. 6.
[30] Patrick Cingolani, *op.cit.* pp. 16-17.
[31] Boumaza M., Pierru E., 2007, Des mouvements de précaire à l'unification d'une cause, *Sociétés contemporaine*s, n° 65, pp. 7-25.

incertain à l'avenir »[32]. La notion d'insécurité sociale, liée au statut de l'emploi, mais aussi au temps de travail, à la situation économique de l'entreprise, s'avère ici centrale. Ils appréhendent ensuite la précarité à partir de l'analyse des rapports sociaux de domination en rappelant qu'elle renforce les dépendances, réduit les marges de manœuvre du salarié.

C/Des conditions d'emploi, de travail, et d'existence partagées.

Ces lectures du phénomène s'écartent donc de la construction d'une catégorie bien délimitée, statistiquement mesurable. Plus que de la précarité, elles incitent à parler du groupe, hétérogène, des précaires afin de se rapprocher au plus près des réalités sociales. Magali Boumaza et Emmanuel Pierru rappellent que le groupe des précaires partage, en premier lieu, une insécurité matérielle en raison de la faiblesse de leurs revenus salariaux, voire de l'intermittence de ceux-ci. Cette faiblesse des ressources engendre « une multiplicité de fragilités »[33], en termes de logement, de santé, de transport. De ce point de vue, précarité et pauvreté se chevauchent. Certes, tous les « travailleurs pauvres » ne sont pas nécessairement des salariés précaires, dans la mesure où la pauvreté est appréhendée statistiquement à partir des revenus du ménage[34]. Pour autant, la précarité est bien l'une des causes principales, en assignant une fraction des salariés et en particulier des femmes aux bas salaires, de la pauvreté laborieuse. Il existe un véritable halo, plus des que des frontières étanches, entre les situations de pauvreté et de précarité, les situations de chômage, de minima sociaux et d'insertion temporaire dans l'emploi[35].

Afin de bien identifier les conséquences sociales engendrées par les bas salaires et la dégradation des normes d'emploi et des conditions d'emploi, Margaret Maruani[36] suggère d'ailleurs de ne plus prendre en compte les revenus du ménage pour saisir la pauvreté au niveau individuel. L'idée qu'elle défend consiste à différencier nettement l'étude de la pauvreté en général de l'appréhension de cette pauvreté laborieuse que connaît une fraction croissante des salariés en France.

Selon Magali Boumaza et Emmanuel Pierru, ce qui rassemble, en deuxième lieu, le groupe hétérogène des précaires, est leur insécurité statutaire. Celle-ci peut prendre la forme d'un déficit de protection sociale (absence de droits, absence de mutuelle). « La précarité est vue ici » expliquent-ils, « comme une conséquence de l'affaiblissement de l'Etat social et des formes de propriétés sociales qu'il avait assurées jusqu'alors »[37]. Il s'agit au travers de cette dimension de rendre compte de l'affaiblissement des garanties sociales construites avec la société salariale, au travers de ses normes dominantes d'emploi (CDI, statuts)[38] et de la discontinuité des droits.
Enfin, pour ces deux chercheurs, une troisième caractéristique commune est partagée par le groupe des précaires, celle du « stigmate » ou de « l'indignité sociale »[39]. Le fait de se sentir

[32] Magali Boumaza, Emmanuel Pierru, *op. cit.*, p. 11.
[33] *ibid*, p. 12.
[34] L'Insee définit comme « travailleurs pauvres » des actifs ayant occupé un emploi au moins un mois dans l'année et dont le revenu du ménage dans lequel ils vivent est inférieur au seuil de pauvreté (soit 50 % du niveau de vie médian). *Cf.* Ponthieux S., 2004, Les travailleurs pauvres : identification d'une catégorie, *Travail, Genre et Sociétés*, N° 11, avril, pp. 93-107.
[35] Concialdi P., 2004, L'extension de la pauvreté laborieuse, *Projet*, N° 280, pp. 63-67.
[36] Maruani M., 2003, Les '*working poor*' version française : travailleurs pauvres et /ou salariés pauvres ?, *Droit social*, N°7-8, pp. 696-702.
[37] Magali Boumaza, Emmanuel Pierru, *op. cit.*, p. 13.
[38] Robert Castel, *L'insécurité sociale. Qu'est-ce qu'être protégé ?*, Paris, Le Seuil, 2003.
[39] Magali Boumaza, Emmanuel Pierru, *op. cit.*, p. 14.

marginalisé dans la société, sentiment qui se conjugue avec un rapport angoissé et incertain à l'avenir, rend alors très problématique la construction d'identités collectives positives et par là même le fait de mener des actions collectives.

D/Saisir la précarité dans l'entreprise

L'énoncé de ces conditions d'existence commune permet de donner une certaine matérialité au vécu subjectif et individuel des salariés précaires. Pour autant, si l'on peut essayer de cerner les contours mouvants de ce groupe, il convient aussi de réfléchir aux effets des précarités dans l'entreprise.

L'existence d'une précarité de l'emploi, d'une intermittence des revenus ne constitue pas un phénomène historique entièrement nouveau. Le mouvement ouvrier s'est construit pour une part en cherchant à limiter et à encadrer ces aléas de l'activité salariale et à imposer des contreparties sociales face à l'inégalité structurante du rapport entre employeur et employé[40].

Des groupes professionnels comme celui des dockers constituent un exemple au XXème siècle d'une maîtrise progressive des conséquences d'une activité intermittente, d'un encadrement statutaire de celles-ci.

Ce qui est nouveau, en revanche, qui marque les deux dernières décennies, relève de l'intensité et de la diversité des processus de précarisation qui contribuent à faire éclater à la fois les formes d'emploi et les protections sociales qui leur sont liées. Dans une étude menée pour la DARES, Paul Bouffartigue propose de retenir pour sa part trois entrées pour rendre compte de ces processus dans l'entreprise[41] : la précarisation du statut d'emploi, la précarisation de l'activité de travail et, enfin, celle des relations professionnelles. Son objectif consiste à lier les trois, à les comprendre de façon interdépendante. Si l'on s'arrête sur le troisième processus, il revient à comprendre les difficultés des syndicats à représenter des salariés qui entrent dans l'entreprise via des emplois précaires et qui sont maintenus dans ces derniers. Ces difficultés concernent le fait de comprendre la situation de ces salariés, leur rapport au travail (et les souffrances qu'il peut engendrer), d'être en capacité de mettre en forme leurs revendications, de leur garantir aussi un accès aux institutions représentatives du personnel, la possibilité d'accéder aux organisations syndicales en toute liberté.

Pour pouvoir répondre à la problématique, nous voyons qu'il est nécessaire d'étudier trois critères :
- Le territoire : l'étude réalisée dans le cadre de ce mémoire peut être considérée comme une trame qui permet de définir des cibles territoriales en évitant la dispersion.
- Les attentes des salariés : essayer d'avoir une vision globale des attentes des salariés permet d'établir un premier contact qui favorisera ensuite l'échange, même si cette vision est loin de répondre à toutes les attentes définies dans la problématique.
- Le syndicaliste, car c'est sur lui que repose l'activation ou non du projet.

[40] Castel R., 1995, *Les métamorphoses de la question sociale*, Paris, Fayard.
[41] Bouffartigue P., 2007, dir, *Action collective et précarités. Le syndicalisme à l'épreuve. Enquête sur trois secteurs, Poste, sous-traitance pétrochimique et restauration rapide*, Rapport final pour la Dares (appel d'offre « Syndicalisme et flexibilités).

3.2. Une société qui bouge

En 40 ans l'emploi, la famille, l'école, les modes de consommation ont profondément changé.

	1968	2006
Nombre d'emplois salariés et non salariés en millions		
Hommes	13	13,5
Femmes	6,9	11,5
Catégories socio professionnelles		
Agriculteurs	12	2,5
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	9	6,3
Cadres et professions intellectuelles supérieures	5	15,4
Professions intermédiaires	12	23,5
Employés	18	29,5
Ouvriers	38	22,8

La population active bouge, les mentalités changent, et cela va en s'accélérant. Le salariat, qui privilégiait les actions collectives jusqu'aux années 80, aussi bien en matière de relations ou d'augmentations de salaire que de représentation auprès de l'employeur, agit aujourd'hui de façon beaucoup plus individuelle.

Le monde bouge, l'entreprise bouge. Que s'est il passé depuis une vingtaine d'années ? De grandes évolutions culturelles et sociétales ont eu lieu. La société a évolué (les femmes au travail sont plus nombreuses, le nombre de retraités a augmenté…) et dans le même temps, c'est tout le paysage de l'entreprise qui s'est transformé. Les grandes entreprises se sont restructurées et ont vu fondre leurs effectifs ; elles ont changé d'identités, de noms. La sous-traitance, les sociétés de services, se sont multipliées. Le nombre d'emplois est en augmentation très nette, ce qui n'a pas empêché la précarité et le chômage de s'accroître.
Le moral des Français n'est pas bon. Les salariés jugent le climat social très mauvais et peu d'entre eux croient à une amélioration possible de cette situation.

Les principales raisons de cette sinistrose semblent liées au chômage de masse, à l'austérité salariale, aux problèmes de la protection sociale et des retraites, à la peur de la mondialisation mais aussi à la détérioration des conditions de travail ou à l'inquiétude pour l'avenir des enfants.

A/La précarité

Nationalement la précarité a progressé régulièrement des années 70 à 2000 avec une très forte augmentation les deux dernières années. Elle a ensuite baissée jusqu'en 2002 pour légèrement remonter à partir de 2003 ou elle passe de 13,2% en 2003 à 13,3% en 2004 et à 13,6% en 2005.

Le travail à temps partiel a subi la même évolution sauf qu'après 2000 il a continué à augmenter il est de 17,4% en 2003, de 17,4% en 2004 et de 18% en 2005 le travail à temps partiel augmente plus vite que les contrats de travail précaire.

Le même constat à peu de nuances près, est confirmé par les autres syndicalistes des régions des « 4 moteurs »

B/Le chômage

Aujourd'hui en France moins d'une personne sur deux sort des chiffres de l'ANPE pour avoir trouvé un emploi, pire, seulement 15% des personnes ont un emploi en CDI
6 demandeurs d'emplois sur 10 sont indemnisés.

C/ La pauvreté

L'Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale[42] constate que le nombre de personnes pauvres ne diminue plus depuis 2002, par contre on constate une augmentation de la densité de la pauvreté, c'est à dire que la situation de ces personnes se dégrade.

La pauvreté monétaire varie en fonction des critères retenus. En Europe le critère retenu est de 60% du revenu médian soit 817 euros pour la France en 2005. D'après une enquête réalisée par le secours populaire les personnes interrogées considèrent que ce seuil est à 1016 euros.

Si on prend le seuil à 50% du revenu médian soit 681 euros par personne 6,3% de la population serait sous le seuil de pauvreté. A 60% on passe à 12,1% de la population soit 7,1 millions de personnes.

Une frange considérable de la population manque de ressources. Il ne s'agit pas (dans la plupart des cas) de dénuement total, comparable à ce que l'on rencontre dans les pays les plus pauvres. Il n'empêche que des millions d'enfants, d'hommes et de femmes vivent à l'écart des normes de la société. Ils n'aspirent pas seulement à manger, mais à avoir un logement décent, à étudier ou travailler, à se soigner... comme les autres. Cette pauvreté suscite l'indignation dans tous les milieux sociaux, mais elle est souvent déconnectée de la question des inégalités de façon générale.

La pauvreté a baissé des années 70 au milieu des années 90, et est ensuite restée relativement stable. On n'assiste pas à une explosion de la misère mais à un arrêt des progrès. En outre, la pauvreté change de visage, en frappant davantage les jeunes, une partie des salariés les plus précaires et surtout les chômeurs mal indemnisés. Il ne faut pas oublier les salariés en CDI qui sont pour certains en situations de précarité

Sur ce 1,4 million d'actifs en France qui disposent en 2004 de revenus inférieurs au seuil de pauvreté (soit 657 euros par mois), 150 000 travaillent à temps complet tout au long de l'année. Dit d'une certaine manière on pourrait considérer que 1 % des salariés – définis comme à temps complet sur toute une année - sont pauvres. Il y aurait cependant là une forme d'illusionnisme, car on minore de la sorte l'importance du problème en réservant la « pauvreté active » au temps complet, alors que la question a pris de l'envergure en raison de la progression des différentes formes d'intermittence et de temps partiel contraints.

Si l'INSEE annonce une progression du pouvoir d'achat, la population française ne partage pas ce constat. Le pouvoir d'achat, conçu comme un indicateur macro-économique, ne prend

[42] Rapport annuel 2007-2008 de l'observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale, Paris, La Documentation française, 2008.

pas en compte les dépenses contraintes et ne rend pas compte des situations individuelles de revenus. Compte tenu du poids de l'alimentation dans le budget des ménages modestes, ces derniers sont nettement plus touchés que les autres par les hausses de prix intervenues ces derniers mois dans l'alimentaire.

Il y a un « décalage » entre les chiffres du chômage et les réalités vécues sur leurs territoires, ressenti par les intermédiaires de l'emploi : d'un côté les indicateurs s'améliorent, de l'autre les acteurs de terrain pointent les obstacles toujours aussi prégnants rencontrés par les publics qu'ils accompagnent dans leur recherche d'emploi : difficultés pour certaines personnes de s'intégrer réellement dans l'entreprise et donc de « tenir » dans l'emploi, problèmes de mobilité, discriminations, etc..[43].

La précarisation de l'emploi explique, en partie, pourquoi des personnes, malgré leur activité, ne parviennent pas à sortir de la pauvreté monétaire ou subissent des difficultés de vie en chaîne : perte du logement, rupture familiale…

On peut relever un questionnement face à un champ d'action (l'emploi et la formation) que les acteurs de terrains jugent de plus en plus complexe, et dans lequel les responsabilités ne sont pas toujours clairement définies. Les politiques territoriales conduites par l'Etat et la Région ont pour objectif de renforcer les coopérations sur les territoires, mais il reste encore beaucoup à faire pour que chacun, y compris personnes concernées et les syndicalistes trouvent leurs places dans ces démarches pour que soient mises en place des actions partenariales et innovantes.

3.3. Le territoire

Le diagnostic territorial nous permet de connaître la population : sa composition, son mode d'habitat, ses moyens de transport, la structuration de son cadre de vie, sa répartition par catégories socioprofessionnelles et par secteurs d'activité (fonction publique, industrie, service, construction, etc.).

Il donne également une image précise du tissu économique : où sont les entreprises, à qui appartiennent-elles (groupes, entreprises familiales, artisanat etc.), dans quels secteurs d'activités travaillent-elles, quels sont leurs résultats, combien de salariés cela représente t'il, mais aussi combien de chômeurs et de retraités…

Ce territoire pourra ensuite être départagé en « cibles » par les partenaires du projet. Elles pourront être déterminées en fonction des concentrations de population, ou des concentrations d'entreprises, ou encore d'une spécificité locale.

Les enquêtes concernant les attentes des populations montrent que si les salariés comptent avant tout sur eux-mêmes pour se défendre, ils sont convaincus que les syndicats ont un rôle à jouer.

Leurs premières attentes sont la défense de l'emploi et des acquis sociaux, mais aussi le maintien voire l'amélioration de leur pouvoir d'achat, ils sont également demandeurs d'informations, de lieux de rencontre et d'écoute.

[43] Extraits du dossier annuel de la MRIE 2008 : pauvretés, précarités, exclusions

3.4. Le syndicalisme d'aujourd'hui

Dans ce paysage européen, le syndicalisme français est le « maillon faible » en termes d'effectifs et de divisions.

Mais la crise actuelle n'est pas typique à la France : les désaffections sur la période 1985-1995[44] concernent certes la France (-37%) mais aussi le reste de l'Europe comme l'Allemagne (-18%) -malgré tout, le taux de syndicalisation pour ce dernier est d'environ 30%. L'Espagne, souvent citée comme référence en matière de syndicalisation a vu le nombre de ses syndiqués augmenter de 62% à la chute de Franco mais pour autant, le taux de syndicalisation n'y est que de 19%. En Italie le nombre de syndiqués est de 12 millions dont près de la moitié sont des retraités.

Le pluralisme syndical est un fait durable ; il trouve sa source dans des traditions historiques, toujours vivantes, reflétant en même temps une démocratie. Cela veut dire qu'une organisation syndicale seule ne peut pas relever le défi de changer la société. Elle doit avoir des alliances avec d'autres organisations, syndicales ou non. Les organisations syndicales doivent mesurer le besoin de se renforcer partout où elles sont, mais aussi vers d'autres secteurs où elles ne sont pas ou alors quasiment inexistante principalement dans les secteurs où la précarité est forte.

Il y a toujours eu débat sur l'efficacité des organisations syndicales. Il faut trouver des portes d'entrée pour faire en sorte que le nombre de syndiqués actifs et responsables augmente pour rendre l'organisation syndicale plus efficace, lui trouver une nouvelle place. Pour cela, le syndicalisme doit être force de propositions.

Les organisations syndicales doivent s'inscrire dans un véritable changement qui ne pourra voir le jour que si les syndiqués deviennent acteurs et s'approprient leur organisation. C'est cette implication interne qui permettra de renforcer le nombre d'adhérents[45].

3.5. Des collaborations à créer

A ce stade du projet les premières rencontres avec les autres régions des « 4 moteurs » et les éléments de connaissance socio économique européen montrent que de nouvelles formes de travail doivent être mises en place entre les différentes organisations syndicales de ces régions. Cette volonté entre organisations syndicales Française et Européenne existe, elle doit permettre de gagner en efficacité.

Les organisations syndicales doivent aussi mieux s'intégrer dans les différents lieux de dialogue territorial. Les territoires peuvent être très variés comme la région, le département, le niveau infra départemental, les pays, les communautés de communes, les communes, les ZAC, ZI,…, l'entreprise voire une partie de l'entreprise, …

[44] Source Bureau International du Travail (BIT).
[45] Bernoux P., 2005, *Sociologie du changement dans les entreprises et les organisations,* Le Seuil, 308 pages.

3.6. Des lieux à imaginer

Le but est d'imaginer et d'organiser des structures territoriales, capable d'agir et de mener des actions à vocations multiples pour favoriser l'amélioration des conditions de travail et de vie des salariés ou des privés d'emploi tout en respectant la hiérarchie de normes non dérogatoires..

Nous sommes sur un nouveau concept de fonctionnement des organisations syndicales. Aujourd'hui, les syndiqués et les non syndiqués ne voient pas forcément la nécessité pour les organisations d'avoir plus d'adhérents, ni toujours la nécessité de s'unir pour être plus efficace. Il faut donc les inviter à prendre une part active dans ce projet pour les amener à devenir de véritables acteurs du territoire.

3.7. Sommaire du document complet diagnostic CGT

Introduction
La méthode
- Définir la précarité en donner les contours comme le voit la Cgt
  - Les revenus des salariés
  - Connaître le cadre de vie.
- L'emploi
  - L'emploi en Europe
  - L'emploi en France
  - L'emploi en Rhône Alpes
- L'étude des territoires
  - Connaître la population.
  - Connaître le tissu économique.
  - Connaître la politique des élus.
  - Connaître les lieux de concertations
- Connaître les organisations syndicales.
  - Les organisations syndicales en Europe
  - Le syndicalisme français

Définir la précarité en donner les contours
- Approches sociologiques de la précarité
- Dimensions objectives et subjectives de la précarité
- Des conditions d'emploi, de travail, et d'existence partagées
- Saisir la précarité dans l'entreprise

Quelques définitions
- Produit intérieur brut aux prix du marché / PIB
- Population active
- L'emploi
- Chômeurs :
- Les revenus
- Les fonctions publiques

L'emploi en France métropole
- Evolution de l'emploi en France
- Evolution de la précarité en France

- L'intérim
- Le chômage
- Les salaires en France
- La pauvreté en France
- Les travailleurs pauvres en France

L'emploi en Europe
- Le PIB
- L'inflation
- Evolution des prix
- L'emploi
- Le chômage

La région Rhône Alpes
- Le territoire Rhône-Alpes
  - Aspect géographique : une grande diversité de territoires
  - Démographie
- Le logement
- Le transport
- Les revenus des personnes
- L'activité économique
- L'emploi en région Rhône Alpes par secteur d'activité
  - L'emploi industriel
  - La construction
  - L'emploi tertiaire
  - Les fonctions publiques
- Deux exemples: la logistique et les services à la personne
  - Les salariés du secteur des services à la personne
  - Les salariés de la logistique
- La précarité en Rhône Alpes
- Le marché de l'emploi en Rhône-Alpes
- La précarité en Rhône Alpes

Les politiques locales
- Les formes de dialogue social territorial
- Les différents lieux de dialogue….
- Un lieu de négociation incontournable : l'entreprise
- Etat des lieux des nouveaux lieux de concertation
  - Les contrats territoriaux emplois formation (CTEF)
  - SECURISE'RA
  - Le comité de bassin d'emploi (CBE)
  - Les commissions paritaire locale prévues par l'article L132-30 du code du travail
  - Les pôles de compétitivités
  - D'autres lieux de concertation

Connaître les organisations syndicales.
- Le syndicalisme en Europe
- Le syndicalisme français
- La réalité du syndicalisme aujourd'hui
  - Les conflits aujourd'hui
  - La négociation collective
  - Les résultats aux élections

Tableau récapitulatif des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise privée
Synthèse
Définir la précarité en donner les contours
Une société qui bouge
Le territoire
Le syndicalisme d'aujourd'hui
Des collaborations à créer
Des lieux à imaginer
Complément sur la réalité de la Cgt
La réalité de la Cgt
La Cgt en Rhône-Alpes
La Cgt présente dans les instances régionales et locales

4. L'approche de la CFDT : précarité professionnelle, nouveaux métiers et nouveaux emplois

La déclinaison d'une stratégie syndicale[46] en matière de précarité professionnelle et de dialogue social territorial repose sur la maîtrise de plusieurs dimensions concomitantes. En premier lieu, la définition même de la précarité professionnelle s'impose comme un préalable indispensable à toute réflexion sur le sujet. Sans polémiquer sur les points de vues parfois divergents des différents pays européens, force est de relever le caractère hétérogène des publics cibles français, qui comprennent des salariés de toute origine sociale et de tout niveau de rémunération. Des nouveaux travailleurs pauvres incapables de trouver un logement aux salariés bien payés mais menacés de chômages structurels futurs, en passant par les intérimaires soucieux de conserver leurs primes de précarité et donc réfractaires à l'offre de CDI, le panorama est tout à la fois large et déroutant. Si l'on en reste à la définition la plus large, qui voit la précarité professionnelle concerner toute personne active dont l'emploi, l'occupation, comporte un risque interne, externe de régression-stagnation, sociale et économique, on est alors bien en peine de proposer une démarche publique qui puisse s'adresser à l'ensemble du public concerné, sauf à disposer de fonds susceptibles de relever la totalité des aides publiques et de généraliser ainsi certaines prestations. Notons au passage que derrière la précarité professionnelle se cache l'exclusion, notion plus à même de rassembler les acteurs de la solidarité autour d'un public heureusement moins nombreux que les précaires, mais encore plus vulnérable.

Il importe donc avant tout de préciser la définition de la précarité afin de permettre une meilleure prise en compte des situations rencontrées, et de préciser la stratégie à employer.

Sur le plan régional, la notion de précarité professionnelle concerne bien plusieurs dizaines de milliers de salariés, et on peut rappeler des réalités statistiques qui figurent en bonne place

[46] Ce paragraphe est la contribution de la CFDT Rhône-Alpes à travers son centre de ressources et de recherches (C2R) réalisée dans le cadre du programme « Précarité professionnelle, nouvelles formes d'emplois ». On trouvera des précisions sur l'approche CFDT en matière de précarité professionnelle ainsi que des développements relatifs aux deux thématiques spécifiques choisies dans le cadre de ce même projet, à savoir la précarité dans les secteurs du tourisme-loisir et recherche & développement (réflexion autour des pôles de compétitivité). On trouvera également des propositions pour conduire des actions constructives afin de réduire la précarité en Rhône-Alpes.

dans le dernier Rapport de la MRIE[47]. Relevons seulement quelques chiffres particulièrement significatifs comme l'indicateur de sous-emploi[48] qui représente au troisième trimestre 2007 1 443 000 personnes en France, ou encore le nombre d'allocataires travailleurs pauvres parmi les inscrits CAF en Rhône-Alpes qui représentent 81 400 salariés soit 8% du total[49]. Même si la Région Rhône-Alpes est plus riche que la majorité des autres régions françaises, la précarité professionnelle est loin de constituer une réalité marginale, même si elle figure comme moins voyante que l'exclusion proprement dite.

Pourtant, au delà de ce constat premier, on peut discerner tout l'intérêt d'un approfondissement de cette notion de précarité qui a pour immense mérite de forcer à l'anticipation et si nécessaire à la prise en charge en amont. On trouve derrière cette notion plusieurs publics qui symbolisent fort bien les principaux changements en matière de rémunération et d'activité professionnelle ces dernières années.

Pour la CFDT, la première perception du phénomène est donc bien structurelle, avec à la clef plusieurs axes d'interventions. Selon les secteurs, la précarité sera tour à tour variable d'ajustement minoritaire qu'il convient de quantifier et de dédommager (on ne saurait l'éradiquer dans ce contexte mais bien la conserver pour les salariés qui la plébiscitent comme dans le secteur de l'intérim), situation de transition revendiquée pour des parcours qualifiants (exemple de la recherche avec la nécessité de contrôler cette temporalité), et enfin véritable mode de management inavoué avec le recours systématique aux temps partiels susceptibles de permettre des rythmes de travail plus intenses (grande distribution où la revendication va non seulement porter sur l'obtention de temps pleins, mais aussi sur la politique de rémunération et d'évolution dans l'entreprise).

Concernant ce dernier point, force est de reconnaître le manque d'analyses précises en France sur le sujet. Si la sociologie française propose une lecture de la précarité tout à la fois complète et précise avec en particulier l'œuvre de Serge Paugam[50], les analyses économiques restent le plus souvent dans la dénonciation[51], mais se montrent discrètes dès lors qu'il s'agit de proposer une analyse précise du modèle de management économique générateur de précarité que l'on va retrouver en France à partir des années quatre-vingts. Doit on voir avec cette évolution qui consacre par exemple les temps partiels subis une évolution inéluctable et définitive ? Ne peut-on à l'inverse y voir une stratégie qui en privilégiant le salaire et le temps de travail comme variable d'ajustement nuit sous bien d'autres aspects au développement des entreprises impliquées, avec en particulier une ignorance quasi-totale du niveau de bien-être au travail pourtant décisif pour la productivité et la stabilité des effectifs ?

Avant même d'envisager une politique territoriale et des actions à destination des publics régionaux précaires, la CFDT souhaite ainsi en s'associant à ce travail générer la construction d'une analyse économique du management actuel utilisé dans certaines entreprises, et qui permette du même coup sa remise en cause sur des bases économiques et de management, davantage susceptibles de convaincre les décideurs concernés que des interpellations aux contenus uniquement fondés sur des considérations sociales. Ce postulat n'est pas fondé sur

[47] Les dossiers de la MRIE 2008 : Pauvretés, Précarités, Exclusions, 184 pages. On se référera plus spécialement à la partie 3 : Emploi, Précarité, pauvreté.

[48] Le taux de sous emploi recouvre « *les personnes qui ont un emploi à temps partiel , qui souhaiteraient travailler davantage, et qui seraient prêtes à le faire.* » ibidem page 82

[49] Ibidem page 87.

[50] Comme par exemple : Paugam S., 2000, *Le salarié de la précarité*, Paris, PUF, 437 p.

[51] Rigaudiat J., 2007, *Le nouvel ordre prolétaire : Le modèle social français face à l'insécurité économique*, Paris, Autrement.

un seul volontarisme éthique, mais bien sur un argumentaire portant sur les pratiques quotidiennes des représentants des salariés, et sur plusieurs ouvrages de management qui remettent clairement en cause le modèle dominant à partir d'arguments liés tout simplement à la compétitivité de l'entreprise.

Au final, et sans contester les travaux actuels qui se fondent essentiellement sur la sociologie du travail et les réalités statistiques, la CFDT revendique une analyse de la précarité professionnelle fondée sur le mode actuel de management de certaines entreprises et qui implique les délégués des personnels qui en connaissent à la fois les rouages et les limites. Doit-on envisager au delà de ce programme lui-même, une mission de l'Etat et de la Région en Rhône-Alpes pouvant impliquer plusieurs établissements universitaires et en relation avec le Cluster Recherche 12 ? Disposer de réalités économétriques autour de la question de la précarité serait incontestablement un atout important pour convaincre une majorité de décideurs de revoir leurs points de vue sur la question.

Avec ce renouvellement nécessaire de l'argumentaire et la mesure désormais acquise de l'importance des publics précaires en Rhône-Alpes, il importe de pouvoir proposer une stratégie territoriale en la matière.

En terme de dialogue social territorial, on relèvera ainsi certaines difficultés actuelles. Outre l'inexpérience historique de la France dans cet exercice, il faut également souligner la piètre qualité des relations sociales qui reposent principalement sur des rapports de forces totalement contraires aux intérêts des plus concernés. La Région Politique ne dispose pas de prérogatives spécifiques dans le domaine de la précarité, ce qui rend toute intervention positive, mais en réduit clairement la portée conventionnelle. En revanche, la formation professionnelle comme les politique en matière de tourisme et de recherche peuvent figurer parmi les compétences régionales fortes[52]. C'est toutefois avec les évolutions actuelles, pour la plupart plébiscitées par la CFDT, que la période se révèle particulièrement complexe. La fusion de l'ANPE-ASSEDIC, la création des Maisons de l'Emploi[53], l'empilement de dispositifs régionaux et nationaux sans véritable coordination, sont autant d'éléments qui ne contribuent guère à permettre une hiérarchisation claire des lieux d'échanges et de négociations.

Revendiquer la solution territoriale avec comme seul corollaire la pertinence de disposer d'un lieu d'échange ayant valeur universelle est un leurre hélas trop courant. Si les Contrats Territoriaux Emploi Formation (CTEF) constituent ainsi clairement l'expression d'une volonté politique sur les territoires, et à ce titre un cadre susceptible d'enregistrer certaines évolutions positives en terme d'échanges pour les partenaires sociaux, encore faut-il proposer une dynamique susceptible de correspondre aux volontés politiques de tous les acteurs, et pas seulement à la volonté de dialogue tout azimut de quelques uns. En revanche, et pour reprendre le sigle même, parler de contractualisation sur les territoires prend tous son sens dès lors que les acteurs se côtoient bien autour d'un projet ciblé, mais cela nécessite des travaux préliminaires qui doivent impliquer les partenaires sociaux déjà au stade de l'analyse, avec à leurs côtés des experts susceptibles de proposer une vision prospective et innovante. A ce niveau, l'apport des régions voisines et en particulier les modèles développés à l'étranger par les administrations lombardes, catalanes et du Bade-Württemberg constituent un plus

[52] On ne saurait voir l'échelle régionale comme seule aux affaires sur les questions de tourisme et de recherche, mais ce niveau décisionnel est bien l'un des leviers importants aujourd'hui dans ces domaines.
[53] Pour la plupart des observateurs, ce processus est aujourd'hui au point mort.

intéressant et nécessaire qu'il convient de systématiser par le biais de partenariats permanents et actifs[54], et non pas seulement au fil de projets annuels souvent non reconduits.

D'une manière générale, une évaluation des dispositifs en place constituerait également un pas en avant important, lequel passe par une concorde entre l'Etat et la Région Politique.

Enfin, après la problématique de la définition et celle des difficultés actuelles du dialogue social territorial, il reste que si la CFDT s'est engagée dans ce projet précarité, c'est bien pour acquérir un savoir-faire et mieux comprendre une problématique qui lui est pour partie étrangère. L'absence de politique des organisations syndicales françaises en matière de précarité est un fait criant qu'il importe de compléter par la vision et les bonnes pratiques de nos partenaires des 4 Moteurs, mais il ne saurait masquer le manque de compétences, d'expériences, et de moyens, qui ne fait pas de la CFDT un interlocuteur particulièrement préparé et cohérent sur le sujet. La question de l'interrogation des pratiques syndicales en matière de précarité est donc ici également un préalable à l'établissement d'un diagnostic susceptible de permettre une dynamique sérieuse. Pour cela, la CFDT a demandé au C2R d'analyser ses pratiques au niveau national comme régional, afin de bénéficier des expériences conduites au sein des autres régions syndicales CFDT, et de disposer d'un bilan qui ouvre la porte à de nouvelles actions.

En matière de dialogue social territorial, il faut donc clairement accompagner l'engagement des équipes à venir avec une mise en perspective de l'histoire de l'organisation dans ce domaine. Si l'actualité rend difficile, voire impossible toute reprise même partielle de stratégies antérieures, on peut au moins considérer ce programme comme découlant directement de certaines interrogations et mises en perspectives. La CFDT revendique à défaut d'une grande maîtrise du sujet d'avoir préconisé avec succès l'adoption de certaines réformes, mesures législatives comme la Couverture Maladie Universelle en son temps.

L'adoption récente par une forte majorité de centrales syndicales du texte négocié avec le gouvernement concernant la modernisation du marché du travail est un progrès pour les plus précaires qui pourront ainsi bénéficier de formations spécifiques et de suivis personnalisés en lien avec certains services de l'Etat comme l'ANPE. La CFDT revendique sa volonté de voir le contenu de ce texte mis en place en région pour conduire à plusieurs progrès significatifs pour les précaires. L'accès aux droits (Art. 5), le développement des compétences et des qualifications des salariés (Art. 6), la formation professionnelle (Art. 7), la mobilité géographique (Art. 8), sont autant de points qui donnent aux salariés un certain rempart contre la précarité, particulièrement lors de la perte d'emploi ou de la fragilisation de leur environnement professionnel consécutif à une mauvaise conjoncture économique par exemple. Dans ce contexte, la portabilité de certains droits (Art. 14) constitue clairement une avancée très significative, qui introduit pour les salariés certains principes bien présents dans les conventions collectives des pays d'Europe du Nord.

Cependant, la dynamique la plus porteuse selon la CFDT, et la plus à même de permettre une réelle sécurisation des parcours professionnels est celle qui prévoit une utilisation systématique de la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (art9). A la condition qu'elle soit conçue en relation étroite avec les établissements de formation, la CGPE permet clairement d'améliorer les débouchés professionnels à l'issue d'une formation

[54] La CFDT Rhône-Alpes poursuit avec les aides des services de l'Etat et de la Région Rhône-Alpes plusieurs projets en partenariat avec ses homologues des 4 Moteurs. Notons que le présent projet Précarité Professionnelle repose en partie sur les analyses de la situation dans les trois régions partenaires.

initiale ou continue, et évite ainsi certains engorgements à la fin de cursus formatifs stériles ou déjà surchargés, caractéristique peu vantée mais bien réelle du système français des dernières décennies. Naturellement, on ne saurait voir dans la GPEC le remède ultime à la précarité professionnelle, mais tout mécanisme prospectif bien utilisé peut favoriser une régulation indispensable. On relèvera enfin comme un complément utile la volonté des signataires de l'accord de repenser certains statuts susceptibles de favoriser le retour à l'emploi, à l'image de la sécurisation du portage salarial (Art. 19). Tout ceci pourra permettre de nouvelles synergies entre les organisations signataires majoritaires et un patronat représentatif.

Forte des éléments évoqués précédemment, la CFDT part de deux principes qui sont l'impossibilité de traiter toutes les formes de précarités et tous les secteurs professionnels concernés sur un même plan, et donc la nécessité d'accorder la plus grande attention dans ce domaine aux secteurs économiques de Rhône-Alpes les plus dynamiques et innovants. L'établissement de nouvelles normes et accords sociaux est en effet plus simple dans des secteurs, cadres géographiques, qui sont en cours de mise en place, et dont la main-d'œuvre est en augmentation ces dernières années. Le dialogue social n'étant pas un espace réservé à la seule CFDT et à ses aspirations, il importe de tenir compte dans ce choix des composantes publiques et patronales qui constituent les deux autres leviers indispensables à un paritarisme innovant. Or justement, il est plus facile de mobiliser des représentants de l'Etat très sensibles aux secteurs économiques les plus performants, et qui sont en conséquence fortement soutenus, plutôt que d'aller au devant de domaines sinistrés et aux négociations tournées vers le reclassement et les aides sociales pour les chômeurs et futurs demandeurs d'emplois. On montrera ainsi la volonté d'aller vers des dynamiques offensives et non pas de rester dans des perspectives défensives qui caractérisent généralement ce type d'environnement en crise.

Dans le même sens, la CFDT est soucieuse de dialoguer avec un patronat qui assume son rôle de développeur territorial, et qui se trouve naturellement dans de nouveaux lieux de négociations auxquels il faut impulser tout à la fois une légitimité et une crédibilité. C'est pourquoi, le choix effectué n'est rien d'autre que de s'intéresser plus spécialement aux formes de précarité présentes dans les deux secteurs économiques rhônalpins en plus fort développement ces dernières années, secteurs dont on serait en droit d'attendre une forte régulation de la précarité avec un taux d'activité parmi les plus hauts et des embauches importantes. Il s'agit des secteurs du tourisme loisir et des pôles de compétitivités.

4.1. Le secteur tourisme loisir

Le tourisme loisir est le secteur régional qui a connu le plus d'embauche ces dernières années, et qui manque cruellement de main-d'œuvre dans certains domaines. C'est un secteur particulièrement chargé de précarité, avec la spécificité d'entretenir un système de saisonnalité qui a fait beaucoup parler de lui dans la région de par ses manquements historiques et constants au code du travail. On verra paradoxalement les clichés les plus prestigieux circuler à l'étranger sur Rhône-Alpes et ses pistes de ski immaculées, alors que les réalités que connaissent les salariés de ce secteur sont loin d'être idéales. Il semble inutile d'en dire plus tant l'activité est bien connue des acteurs régionaux. On s'épargnera donc une description qui figure en bonne place dans les nombreux rapports et enquêtes réalisés par la CFDT régionale dans le cadre de son groupe de travail saisonnier. Il est plus important de préciser les perspectives qui s'offrent ici en matière de dialogue social territorial. L'intérêt est bien que l'activité en général de ce secteur offre plusieurs paradoxes susceptibles de conduire

à des accords territoriaux exemplaires et même à des accords de massifs dans le cas du tourisme Alpin. Secteur prospère mais qui manque de main-d'œuvre au point de solliciter les services de l'Etat pour une immigration choisie, secteur en pleine expansion mais menacé par un changement climatique dont il serait illusoire de ne pas mesurer les effets sur l'emploi[55], secteur enfin qui repose en bonne partie sur une saisonnalité très importante et qui devrait de facto être un régulateur d'emploi, mais qui n'est absolument pas utilisé comme tel. Pourquoi est on précaire dans un tel secteur ? Principalement parce que l'on ne dispose pas des compétences nécessaires pour postuler à l'un des très nombreux emplois qualifiés disponibles.

Or ces emplois sont bien accessibles avec de la formation, thème qui figure parmi les prérogatives de l'Etat comme de la Région, formation qui devient d'autant plus évidente pour des salariés qui disposent de deux mortes saisons par an pour l'acquérir… Si jusqu'ici, le patronat n'a pas montré de grand intérêt pour ces solutions, va t'il pouvoir poursuivre dans cette voie avec un manque de main-d'œuvre toujours plus grand et de nombreuses interrogations sur la survie des stations situées à mille mètres d'altitude environ ? C'est par une analyse précise des modèles de précarité dont plusieurs sont plébiscitées par les salariés eux-mêmes[56] que l'on peut arriver à la mise en place sur les territoires de processus de formation susceptibles de répondre aux besoins, avec pour les emplois les moins qualifiés la mise en place d'une VAE simplifiée dont tous les éléments ont étés développés par la CFDT confédérale. Il apparaît ainsi que la VAE telle qu'elle est conçue aujourd'hui ne répond pas à l'urgence de voir certains profils professionnels non qualifiés acquérir justement une validation des acquis synonyme de progression professionnelle.

Dès lors qu'un emploi a été confié avec succès à un salarié durant plusieurs saisons, on ne voit pas pourquoi ce dernier devrait attendre le bon vouloir d'une commission et un parcours du combattant pour obtenir la reconnaissance de ses acquis. Il serait ainsi plus raisonnable de mettre en place pour ces profils une validation plus rapide qui repose sur les professionnels, salariés et employeurs de la branche, comme c'était au reste le cas autrefois pour les corps de métiers et apprentissages sans que cela ne soulève la moindre question. La CFDT et l'UPA régionales sont d'accord sur les principes, et les autres composantes patronales n'ont jamais marqué la moindre hostilité pour un tel processus. Vu les compétences de l'Etat et de la Région en la matière, on pourrait envisager la création d'un système VAE destiné à ces publics sur les territoires concernés. Un excellent moyen de lutter contre la précarité qui se manifeste principalement à l'inter saison et qui pourrait ainsi se voir combattre directement sur les territoires.

De même, le secteur connaît clairement un problème de circulation et de mobilité des salariés qu'il convient de réguler. Alors que certains territoires enregistrent des sureffectifs partiels dans certaines professions, d'autres connaissent des pénuries qui doivent être comblées avec des salariés non qualifiés, quand on ne fait pas appel directement à une main-d'œuvre étrangère venue au dernier moment combler le vide.

La CFDT et les principales structures spécialisées comme la BEEFT[57] proposent ainsi le développement d'un passeport européen pour ces publics afin de permettre une mobilité nouvelle, qui ne soit pas le fruit de la précarité et due aux manques de compétences, mais bien

[55] Le C2R s'est associé au Bureau International du travail, à l'UNESCO, à l'ANPE régionale, à la CIPRA, pour proposer un projet européen ALCOTRA franco-italien qui porte précisément sur ce thème.
[56] La CFDT distingue clairement la précarité subie de la précarité choisie par certains saisonniers qui dégagent leurs revenus annuels en moins de six mois et consentent pour cela des conditions et rythme de travail extrêmes.
[57] Bourse Européenne Emploi Formation Tourisme.

des choix de rejoindre un employeur situé dans un pays voisin, et surtout capable de lire les compétences présentes sur le passeport pour immédiatement identifier leurs utilisations. Selon une majorité de professionnels du secteur, il apparaît ainsi que loin de constituer un grand marché du travail ouvert et étendu, les Alpes souffrent fortement des cloisonnements nationaux et même régionaux, consécutifs à une totale absence d'harmonisation des métiers que qualifications. Alors que la grande région européenne Provence Alpes Côte d'Azur – Rhône-Alpes devient davantage qu'un projet sur le papier, pourquoi ne pas conduire une véritable réflexion sur le sujet et d'être à l'initiative d'un tel projet sur l'espace alpin, avec nos partenaires suisses, autrichiens, italiens des régions voisines ? Notons que cette notion de passeport européen professionnel figure également en bonne place parmi les propositions à la Communauté Européenne par plusieurs instances syndicales européennes, et que ce projet pourrait justement servir à assurer son expérimentation.

Dans un autre registre, on verra aussi comme précaires les dizaines de milliers de salariés dont l'activité en station risque une interruption totale ou partielle ces prochaines années du fait d'un réchauffement climatique désormais reconnu. Il n'est pas courant d'avoir à affronter une telle cessation progressive d'activité, et il est donc impérieux de trouver les moyens de la rendre plus accessible et maîtrisée pour les services de l'Etat les plus impliqués à l'image d'une ANPE régionale qui s'interroge d'ores et déjà sur les dispositifs à mettre en place.

De ce point de vue, la CFDT plébiscite depuis longtemps le développement durable et ses nouveaux emplois et compétences. Sans céder à l'optimisme béat qui prévoit une véritable manne en matière d'emploi, il est clair que l'activité de montagne ces prochaines années va comporter des emplois tournés justement vers un équilibre écologique et environnemental. Payer des locaux pour gérer le territoire durablement en plus de leurs activités touristiques n'est plus une chimère mais bien une pratique que l'on retrouve déjà dans plusieurs pays européens. Ces nouveaux emplois ne doivent-ils pas être proposés à ceux qui sont justement victimes de l'évolution du climat des alpes ? Ne peut on pas penser que les services de la région politique et l'Etat pourraient décerner de concert des labels aux formations destinées prioritairement aux saisonniers en reconversion, avec une logique d'aide spécifique qui permettrait une prise en charge des formations choisies dès lors que ces dernières s'inscrivent dans un processus de qualité environnementale ? La CFDT a pris ses responsabilités dans ce domaine en proposant aux services de l'Etat les plus concernés comme l'ANPE régionale ainsi qu'à la Région Rhône-Alpes de participer à un plan d'action conduit par le Bureau international du travail dans le cadre d'un appel à projet européen ALCOTRA. Pour la CFDT, il s'agit d'une question transversale qui concerne les Alpes et s'inscrit donc dans une dynamique d'un projet Montagne actif et dynamique.

La Montagne justement, environnement très fortement associé à cette activité tourisme –loisir, mais qui ne dispose pas aujourd'hui de lieux de dialogue social territorial spécifiques. Il importe donc d'innover en définissant justement des lieux propices à cela, ainsi que les personnes susceptibles d'animer valablement un tel dispositif. La CFDT est présente au sein des comités de massif, et dispose de partenariats scientifiques dans le domaine du développement durable qui devraient permettre un diagnostic précis et des applications concrètes. L'important ici est de préciser le territoire pertinent et les acteurs à impliquer dans un tel processus. Des chartes environnementales existent déjà dans les vallées alpines, mais il importe désormais d'y inclure une responsabilité environnementale avec des contraintes qui nécessitent des professionnels sur place pour y répondre. Des professionnels qui pourraient bien ainsi être constitués de salariés précaires locaux. Cette hausse des exigences publiques en matière de qualité environnementale constitue clairement une réponse à la

déréglementation européenne en matière de tourisme, ainsi qu'aux pratiques de dumping social instaurées par certaines entreprises privées ayant des activités dans les Alpes et leurs sièges à l'étranger.

La précarité dans le secteur du tourisme loisir doit également faire l'objet d'un examen sous l'angle des mouvements internationaux de main-d'œuvre. Il est illusoire de vouloir ainsi former en Rhône-Alpes uniquement des populations françaises, et il paraît opportun vu la demande d'emploi de considérer l'offre de formation se porter également sur des salariés étrangers. De même, cette offre devra se prolonger dans les pays de provenance de ces publics, afin de permettre une équité plus grande et éviter ainsi une précarité subie de la part de ces publics immigrés. Sans avoir les moyens de conduire une telle politique, la CFDT envisage de passer certains conventionnements avec plusieurs entreprises phares du secteur et pourquoi pas avec des territoires. Il ne s'agit pas ici d'arriver les mains vides et avec des imprécations comme seules propositions, mais bien avec un dispositif intégré de formation professionnelle à destination des salariés immigrés. Pourquoi ne pas permettre comme cela existe depuis des années dans certains pays européens comme la Finlande, d'aller directement former dans leurs pays les candidats à l'immigration, et ainsi de favoriser un accompagnement social susceptible de réduire l'échec lors de l'arrivée en France, qui s'accompagne bien souvent de fuites en avant inéluctables. La CFDT propose donc en plein accord avec certains employeurs de la branche Tourisme Loisir de mettre en place un processus formatif dans les pays d'origines de ces salariés, processus qu'appellent au reste de leurs vœux les autorités politiques et syndicales de ces Etats. On pourrait ainsi tout à la fois proposer des actions de GPEC cohérentes en amont, contenter les employeurs de branches sinistrées[58], et permettre de lutter contre une immigration illégale qui se traduit hélas bien souvent par des parcours chaotiques et des situations très difficiles pour ces publics.

4.2. Les pôles de compétitivité

Concernant les pôles de compétitivité, au nombre de 15 en Rhône-Alpes, ce qui fait de la région la première de France en la matière, on est bien confronté à une situation de déréglementation sociale dans un environnement particulièrement performant et organisé. Le paradoxe premier ici est bien que la hauteur des investissements publics et les attentes des gouvernants comme des entreprises est inversement proportionnel aux dispositifs mis en place pour réguler socialement ces nouvelles constructions économiques.

Ce qui caractérise le modèle français est bien la hauteur des ambitions et des budgets de recherche par rapport aux contreparties sociales mobilisées et moyens financiers pour conduire de tels travaux. Soyons clairs, ces contreparties n'existent pas alors qu'elles sont présentes par exemple en Allemagne comme au Canada de manière récurrente depuis le départ. Ainsi, on observe au sein des pôles une activité de recherche toujours plus importante, aux budgets parfois pharaoniques, et qui repose pour une part non négligeable sur des salariés bel et bien précaires. Moins faciles à cerner que les publics sans qualifications, dans d'autres secteurs connus pour leurs conditions de travail difficiles, ces salariés se trouvent bien dans des situations particulièrement délicates. Passons sur l'emploi de personnels de recherche extra communautaires aux contrats plus mal payés à qualification égale que leurs homologues

[58] Il ne s'agit pas de favoriser des salariés étrangers par rapport à des français que l'on ne formerait pas. Tous les professionnels du tourisme loisir soulignent que même avec la régularisation massive des salariés clandestins, de vastes campagnes de recrutements en France, et la formation que la CFDT appelle de ses vœux sur notre sol pour les moins qualifiés, on reste tout de même avec un manque de main d'œuvre très important.

français, pour lesquels la CFDT prépare actuellement un dossier qu'elle entend déposer devant les financeurs de ces structures, et considérons l'armée de jeunes diplômés en fin d'étude qui vivotent tant bien que mal au fil des rémunérations parfois remises sous le manteau et dénuées de toute contractualisation légale. Ces libéralités restent de mise dans plusieurs laboratoires, tout comme les précaires durables qui sont à l'origine des laborantins, chargés de recherches, que l'on va employer temporairement pendant plusieurs années au mépris des règles légales en vigueur.

Cet ensemble concerne bien souvent des structures publiques ou semi-publiques, ainsi que des associations aux objectifs bien souvent remarquables (lutte contre le cancer) mais aux pratiques délictueuses en terme de droit du travail. Outre cette armée de travailleurs de l'ombre, on relèvera également d'autres précaires que l'on va employer eux très régulièrement, que l'on va rémunérer correctement, mais sans jamais leur proposer un CDI, et qui vont devoir constamment déménager pour rejoindre régulièrement de nouveaux lieux de travail correspondant à leur spécialité. Inutile d'ignorer non plus que les plus grands établissements sous-traitent de plus en plus les fonctions de sécurité, réparation, nettoyage, et que l'on retrouve des situations particulièrement scandaleuses dans les PME souvent créées spécialement pour répondre à de tels appels d'offres.

Faute de disposer d'études et de recherches sur la situation des personnels, la CFDT relève que l'on est aujourd'hui incapable en Rhône-Alpes de préciser clairement les effectifs de salariés concernés directement par la précarité dans ce secteur. On mesurera également qu'une majorité de grands pôles de compétitivité sont dans l'impossibilité de donner le chiffre du nombre de salariés concernés par leurs projets, les groupes membres des pôles paraissant également en difficulté pour préciser leurs effectifs mobilisés sur les projets pôles. Si l'on excepte un chiffrage global des effectifs de chercheurs en Rhône-Alpes effectué par les services statistiques présents en Région Rhône-Alpes, on ne dispose d'aucune vision globale ni de données précises sur la qualité des emplois en général. La CFDT souhaite donc que l'on puisse disposer d'une étude claire sur les effectifs, mais aussi et surtout sur la qualité de l'emploi en Rhône-Alpes avec la prise en compte statistique des emplois précaires et bien de l'ensemble des personnels et non seulement des chercheurs titulaires comme c'est trop souvent le cas.

Durant des années, les pratiques illégales ont été dénoncées par la CFDT et étaient lot quotidien dans les établissements publics de recherche, même si leur caractère systématique bel et bien pressenti n'a jamais été prouvé faute de statistiques précises. Plusieurs textes juridiques ont accentué la réglementation dans ce domaine depuis quelques années, et la situation s'est globalement améliorée dans plusieurs structures. Le problème aujourd'hui est que la multiplication des pôles et une augmentation croissante du nombre de personnes travaillant dans ces secteurs rend difficile l'éradication définitive de ces pratiques. Ce ne sont pas tant les salariés du pôle numériquement très minoritaires qui sont victimes, mais bien ceux des entreprises participantes. Elles peuvent selon la loi spécifique votée en 2006 pour les pôles mettre en œuvre plusieurs formes de détachements, mises à disposition et la loi institue même des formes de portage. Dans ce contexte, on va donc trouver des groupes formés pour l'occasion qui ne disposent pas du statut de salariés des entreprises pourtant à l'origine des projets, sans parler des très nombreuses officines sous-traitantes qui commencent à proliférer autour des pôles les plus riches pour récupérer les bribes des projets de recherches et applications. Enfin, si la production issue des découvertes faites sur les pôles risque de faire l'objet de bien des délocalisations, il restera tout de même quelques unités de production dont les conditions de rémunération et de travail risquent fort de générer certaines polémiques.

Soyons clair, le pôle lui-même est une structure qui compte peu de salariés et qui a pour principale mission de susciter et de labelliser les projets proposés par les équipes partenaires. L'argument ainsi renvoyé par les directions est donc de se tourner vers les entreprises au sein desquelles les organisations disposent des prérogatives classiques, et non de solliciter un pôle théoriquement privé de pouvoir. Le problème est que lorsque la structure génère elle-même des moyens financiers considérables, dispose d'un affichage public ostensible et devient le référent avant les entreprises du secteur pour un domaine d'activité économique sur un territoire, on ne saurait l'exonérer d'un rôle politique au même titre que le conseil d'administration d'une holding qui va introduire une charte de mieux disant social auprès de ses sous-traitants. Il est donc clair que la CFDT cible aujourd'hui les directions des pôles, ce qu'une majorité d'entre eux a très bien compris et accepte, sans pour autant ignorer bien naturellement le dialogue social dans les entreprises du pôle.

D'une manière générale, on remarquera le déséquilibre flagrant entre la reconnaissance publique offerte aux pôles qui bénéficient de tribunes, de budgets spécifiques tels que certaines lignes de la DRIRE, d'appuis politiques nombreux et structurés, et le manque total de considération pour les salariés de ces structures qui vont bel et bien devoir évoluer avec cette nouvelle logique de fonctionnement, mais qui ne bénéficieront d'aucun moyen nouveau ni de représentation précise de leurs intérêts. La CFDT demande tant à l'Etat qu'à la Région Rhône-Alpes la création d'une commission, structure, vouée à ce secteur professionnel, et considère que la commission PERIC ouverte aux seuls membres du CESR ne répond pas aux besoins manifestes de l'ensemble des acteurs du dossier aujourd'hui. La CFDT avait plébiscité auprès de la Région Rhône-Alpes la création d'un CRESERT[59] qui lui semblait être susceptible de répondre à ces attentes, et avait trouvé une oreille attentive auprès de la Direction de la Recherche. Elle ne peut que déplorer l'échec de cette démarche dont elle ne saurait être la cause, et reste à la disposition de la Région Rhône-Alpes et des services de l'Etat susceptibles de faire avancer ce dossier.

Aujourd'hui, le C2R prépare un rapport complet sur le sujet pour la Région Rhône-Alpes et a commencé à négocier territorialement avec certains pôles pour promouvoir des bonnes pratiques et négocier à terme des chartes comportant des principes référents dans le domaine de l'emploi et des qualifications comme la GPEC ou encore des clauses de mobilité qui soient claires et positives. Il est urgent de solliciter des pouvoirs publics financeurs qu'ils demandent aux pôles de promouvoir le dialogue social en leur sein, et en particulier des protocoles d'embauches pour les plus précaires comme il en existe au Canada depuis plus de vingt ans.

Sans parler des chercheurs eux-mêmes, on pensera aux très nombreux emplois administratifs, de services, liés aux entreprises et établissements concernés. Notons au passage l'existence supposée mais non encore vérifiée de deux précarités. Celle des peu qualifiés à l'échelle du pôle, et celle des salariés qualifiés mais contraints à la mobilité ou au sous-emploi en terme de qualification et de rémunération. Pour ces derniers, la concurrence croissante de nouveaux venus sur le marché de l'emploi dans le domaine de la recherche comme Singapour ou encore le Brésil va quelque peu modifier les pratiques avec un débauchage réel des salariés non titulaires ou mal payés. La volonté de garder sa main-d'œuvre qualifiée devrait ici permettre certaines négociations positives. D'un autre côté, on commence à évoquer au sein de plusieurs pôles la possibilité d'avoir recours à une main-d'œuvre spécialisée immigrée pour occuper des emplois très qualifiés, démarche qui ne correspond pas toujours à une situation de pénurie

[59] Conseil Régional de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de la Technologie.

française, mais qui pourrait se révéler bien commode pour justifier des rémunérations particulièrement faibles, voire des conditions de travail bien inférieures aux normes.

La CFDT demande de ce point de vue aux financeurs que sont l'Etat français et la Région Rhône-Alpes de se montrer particulièrement vigilants dans ce domaine, et de refuser tout plan de recrutement massif à l'étranger sans pénurie évidente sur le sol français. Naturellement, en cas de situation de crise, la CFDT pourrait plébisciter les mêmes propositions qu'elle fait pour le secteur du tourisme, l'objectif étant d'aider ces salariés à s'intégrer en France grâce à une politique amont susceptible d'informer et de conseiller très rapidement ces personnels, et ainsi de leur éviter les affres d'une précarité professionnelle subie après un premier contrat. On notera de ce point de vue la responsabilité sociale des employeurs lorsqu'ils inscrivent de telles demandes d'emploi dans la logique d'une formation très spécialisée qui n'offre aucun débouché hors de la zone géographique concernée. Si un cuisinier formé en France doit logiquement trouver un emploi à l'étranger, qu'en est il du technicien formé pour s'occuper d'appareils spécifiques à un laboratoire dont il n'existe que quelques exemples au monde ?

De ce point de vue, la CFDT souhaite l'examen des formations spécifiques proposées par les pôles, dont elle craint fortement l'homologation ces prochains mois. Avec un cursus ultra spécialisé et destiné uniquement aux entreprises du pôle, on peut craindre l'absence d'équivalence à l'étranger et le retour automatique à l'ANPE en cas de difficultés économiques du pôle faute de disposer de compétences reconnues ailleurs.

Pourtant les problèmes posés par les pôles de compétitivité qui surfent sur une vague de déréglementation ne sont pas uniquement liées au recrutement, mais englobent également les conditions de travail, horaires, etc...

L'objectif est à terme de proposer un modèle de charte à la Région Rhône-Alpes et à l'Etat au niveau national, laquelle comprendra la création d'un lieu spécifique de dialogue social pour chacun des pôles concernés[60], ainsi que des principes relatifs à la politique d'emploi et d'embauche des entreprises participantes. Notons que c'est un des seuls moyens de toucher les établissements publics toujours réfractaires au code du travail. En revanche de nombreuses entreprises privées travaillant au sein des pôles ont chargé ces dernières de concevoir à terme un tel cadre qui paraît indispensable à une majorité de gestionnaires de ressources humaines. Il serait toutefois nécessaire que les groupes présents au sein des pôles assument également leurs responsabilités à l'encontre de leurs sous-traitants, Le C2R entend ici s'appuyer sur les analyses des chercheurs de l'IAE de l'Université de Grenoble qui travaillent depuis le départ avec certains pôles.

La CFDT a mis en place des partenariats spécifiques par l'entremise du C2R avec plusieurs pôles dont Tenerrdis. Le C2R CFDT s'est associée à un projet qui vise à mettre en place une GPEC au sein des pôles Tenerrdis, Techtera et Plasturgie. Plusieurs recherches sont actuellement conduites dans le domaine de la gouvernance et des contacts ont étés pris avec des pôles étrangers qui proposent une dynamique sociale importante.

La CFDT souhaite faire de cette charte un document susceptible d'être transmis lors d'une prochaine conférence des 4 Moteurs, afin de disposer d'un document harmonisé dans ce domaine. Il reste toutefois à préciser les dispositifs à mettre en place pour combattre la précarité, avec une véritable politique de formation et d'homologation des compétences.

[60] On pensera également aux pôles interrégionaux dont les territoires sont souvent extérieurs à la seule région Rhône-Alpes.

La CFDT entend s'engager pour le développement d'emplois comportant un label pôle qui comporte une dimension sociale. Le patronat consulté s'est dit favorable mais il importera de préciser les orientations à donner à la démarche ainsi qu'à définir les moyens de contrôle. Ainsi, *installateur chauffagiste solaire* ou encore *conseiller en éco-construction* pourraient devenir des professions ouvertes aux publics précaires, par le biais d'un conventionnement avec l'ANPE sur lequel le C2R a commencé à rassembler les partenaires dont l'ANPE régionale et les collectivités territoriales proches du plusieurs pôles.

Les pôles de compétitivité sont aujourd'hui encore à leurs débuts et il importe de rapidement faire évoluer des pratiques salariales et sociales qui restent embryonnaires vers une logique de dialogue social qui soit conforme à leurs aspirations. A nouveau dispositif, nouveau dialogue, à nouvelle précarité, nouvelles solutions, tant en terme de lieu de dialogue que de modalités et de finalités. Il est clair cependant que l'on ne pourra conserver bien longtemps un système qui n'offre aucun mode de régulation social et qui à la différence de la quasi totalité des champs professionnels ne consacre encore aucun moyen propre à la gestion des ressources humaines.

5. Conclusion

Au terme de cette phase du programme Précarité, les difficultés qui apparaissent sont significatives pour la suite des activités. Le programme de travail pluriannuel est planifié et son financement est établi de façon crédible auprès de la DRTEFP, de la Région Rhône-Alpes et du Fonds Social Européen. Le thème de la précarité et des nouvelles formes d'emploi est documenté et un site internet facilitera désormais la mise en commun permanente des ressources documentaires. L'information statistique publique produite par l'INSEE et Eurostat a également été examinée avec attention, le diagnostic à venir dans la deuxième étape du programme en étant tributaire. Les organisations syndicales des régions partenaires en Europe ont accueilli favorablement le programme de travail sur la précarité et une réflexion commune doit s'élaborer. De nombreux contacts ont été pris avec les spécialistes de la question de la précarité dans l'emploi et le travail réalisé par la CGT et la CFDT pourra s'appuyer sur de nombreux concours extérieurs.

Le séminaire du 8 novembre 2007 a donné lieu à d'intéressantes d'analyses, à des diagnostics partagés et à des échanges de vues indispensables entre les participants de la CGT et de la CFDT. Il faut aussi constater que les partenaires sociaux de la région ne se sont pas rendus à l'invitation qui leur a été adressée. Ainsi cette phase montre l'existence de trois points critiques pour la suite du projet.

1. En interne aux partenaires sociaux, il faut s'entendre collectivement sur une problématique concernant la précarité et ce n'est pas évident. Chacun sait que les organisations syndicales peinent à mobiliser les précaires. Il apparaît également que la précarité prend des formes différentes dans les secteurs mentionnés ici, dans les régions partenaires, et que l'émergence d'une vision commune permettant l'action collective et ensuite la négociation fait l'objet d'un mûrissement qui prend du temps.
2. Dans la représentation que les partenaires sociaux ont de la précarité dans l'emploi l'information statistique jouera un rôle structurant. Or elle est bien incertaine. L'INSEE mesure des formes particulières d'emploi ce qui constitue la base des évaluations et des analyses. Cette information est difficile à territorialiser et les experts la croisent avec celle de l'ANPE et d'autres sources pour approcher au mieux le

groupe social visé. Combien sont les précaires, qui sont ils et quelles sont leurs revendications ? Il n'y a pas d'évidence partagée entre tous les acteurs en dehors du sentiment d'être devant un problème social central et qu'un accroissement de la sécurité des salariés est nécessaire dans l'intérêt de tous. Ceci est nécessaire mais pas suffisant pour que des négociations soient fructueuses entre des partenaires sociaux si un diagnostic partagé ne ressort pas.

3. Les partenaires sociaux de la région Rhône-Alpes sont certainement sensibles à la question de la précarité mais l'expérience de séminaire du 8 novembre a montré que l'échange entre eux sur la place publique n'est pas leur priorité. On le comprend bien au vu des deux premiers points car il est difficile de dégager en interne une problématique commune et malaisé d'objectiver la précarité pour en faire une question de dialogue social, c'est-à-dire un problème bien posé qu'on peut résoudre localement.

Le projet Précarité est donc placé devant la perspective d'un travail de fond sur son objet. Le projet ne changera pas les conditions économiques générales de la production actuelle qui portent en elles la précarité ; il peut espérer mettre en avant quelques leviers sécurisant les personnes dans certains territoires de Rhône-Alpes si les acteurs du système de relations professionnelles y trouvent leur propre intérêt. Le travail déjà réalisé dans certains secteurs montre que ce n'est pas utopique.