



HAL
open science

Précarité et nouvelles formes d'emploi : quatre études sectorielles en région Rhône-Alpes : bilan qualitatif : mars 2008-décembre 2008

Bruno Lamotte, Cécile Massit, Christine Canale, Yves Jalmain, Christian Juyaux, Laurent Labrot, Joanne Michelutti

► To cite this version:

Bruno Lamotte, Cécile Massit, Christine Canale, Yves Jalmain, Christian Juyaux, et al.. Précarité et nouvelles formes d'emploi : quatre études sectorielles en région Rhône-Alpes : bilan qualitatif : mars 2008-décembre 2008. 2009. halshs-00374708

HAL Id: halshs-00374708

<https://shs.hal.science/halshs-00374708>

Submitted on 9 Apr 2009

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.



**« Précarité et nouvelles formes d'emploi : quatre études
sectorielles en région Rhône-Alpes »**

Bilan qualitatif

Mars 2008-Décembre 2008

Sous la direction de Bruno Lamotte (LEPII) & Cécile Massit (LEPII)

Avec la collaboration de Christine Canale (CGT RA) Yves Jalmain (CGT RA), Christian Juyaux (CFDT RA), Laurent Labrot (C2R, CFDT), Joanne Michelutti (LEPII, CFDT)

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

Mars 2009

Table des matières

Introduction	4
I- La précarité : une réalité complexe.....	4
A. Plusieurs approches de la précarité	4
a/Approche par les statuts	5
b/Approche par le travail.....	5
c/Approche par les trajectoires professionnelles	6
d/ Approche par les revenus	6
e/ Approche par les collectifs	7
B/Plusieurs niveaux d'approche statistique.....	10
a/ Le niveau national	10
b/ Les comparaisons européennes	12
c/ L'approche par bassin d'emploi ou zone territoriale emploi formation (ZTEF).....	14
C/Réduire la segmentation du marché du travail	16
D/Une approche territoriale et sectorielle	19
a/ Une identité syndicale à construire, des besoins renouvelés d'intervention publique	19
b/ Des compétences à reconnaître	21
c/ Conclusion : une reconfiguration d'ensemble du dialogue social dans les territoires	22
II. Quatre études dans quatre secteurs	24
A/Le projet services aux personnes.....	24
a/Problématique.....	24
b/Des rencontres régulières entre syndiqués et militants de la Cgt.....	24
c/Les premiers éléments de réflexions issus de ces rencontres	25
B/Le projet logistique.....	38
a/Problématique.....	38
b/Des rencontres régulières entre syndiqués et militants de la Cgt.....	39
c/Les premiers éléments de réflexion issus de ces rencontres	39
d/La logistique.....	41
C/Les saisonniers du tourisme en Rhône-Alpes.....	51
a/Caractérisation de l'emploi touristique et saisonnier	51
Une activité touristique diversifiée, qui varie selon les territoires :.....	55
b/ Caractérisation des salariés saisonniers du secteur du tourisme	63
c/ Aspects connexes au travail importants en termes de qualité de vie : Logement, santé, formation	71
d/ Saisonniers et précarité : une relation ambivalente ?.....	81
e/ Des réponses aux précarités : L'Accompagnement des mobilités géographiques et professionnelles pour les saisonniers	88
f/Etat des lieux des actions menées en Rhône-Alpes en faveur des saisonniers du tourisme :93	
g/ Expérimentations sur les territoires : Favoriser un dialogue social territorial pour arriver à des accords :.....	102
Conclusion :.....	106
D/ L'irrésistible ascension des pôles de compétitivité français en Rhône-Alpes : vers une nécessaire prise en compte des enjeux en matière de dialogue social et de lutte contre la précarité professionnelle.	107
a/ L'avènement des Pôles de Compétitivité	107
Genèse et caractéristique du modèle français.....	107
Du non disant au mieux disant social, de l'expérimental au modèle territorial de développement.	114
b/ Les enseignements des modèles étrangers	119

Bade Württemberg : des kompetenznetzen avec les partenaires sociaux	119
Catalogne : avant-gardiste et exemplaire	125
La Lombardie : une puissance de feu en Europe.	133
c/ Immobilismes et initiatives : questionnements et amorces de bonnes pratiques pour le modèle français.	140
Des partenaires sociaux diversement concernés.	140
L'entrée GRH et le questionnement relatif à la précarité professionnelle.	142
d/ Entre jugements et initiatives : quelles préconisations ?.....	150
L'exemple de la Formation professionnelle et continue, le pôle rattrapé par ses enjeux.	150
De la labellisation aux évolutions sociales : perspectives.....	152
L'évaluation des pôles : œillères et suggestions entre les lignes.	157
Conclusion.....	159
ANNEXES	162
ANNEXE 1 (P 117): Bibliographie	162
ANNEXE 2 (P 128) : Compte Rendu du séminaire des 16 et 17 octobre 2008.....	162

Introduction

Pour la période de mars 2008 à décembre 2008, les conventions qui lient l'UPMF, la CGT et la CFDT Rhône-Alpes à la Région Rhône-Alpes et au FSE financent la deuxième étape 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. Cette étape a été consacrée à l'organisation d'un séminaire transnational et à une phase d'investigation, c'est-à-dire à la réalisation d'enquêtes dans les quatre secteurs choisis par la CFDT et la CGT.

A la lumière du travail effectué avec l'ensemble des partenaires du projet lors du séminaire des 16 et 17 octobre 2008, partenaires français, catalans, italiens et allemand, ce rapport propose de bien cerner ce qu'est la précarité d'une part, et d'approfondir les différentes réalités de cette précarité dans les quatre secteurs et les quatre régions d'autre part.

La première partie du rapport permettra d'approcher cette réalité complexe qu'est la précarité dans l'emploi. 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 (partie I).

Dans une seconde partie, des diagnostics très poussés dans chacun des secteurs retenus, à savoir la logistique, les services à la personne, le tourisme-loisir, les pôles de compétitivité, sont développés. Le programme sur la précarité et les nouvelles formes d'emploi essaie de croiser les réalités constatées dans 4 secteurs de l'économie et 4 régions européennes. Le sujet est complexe et difficile à aborder. D'une manière générale, les formes d'emplois précaires se diffusent très rapidement depuis une quinzaine d'années, cependant les situations et les pratiques sont différentes selon les régions et les secteurs (partie II).

I- La précarité : une réalité complexe

A. 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). 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). Enfin elle signale une difficulté à s'insérer dans un collectif de travail (approche par les collectifs). 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.

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, ce qui rend difficile de revenir au niveau des territoires.

b/Approche par le travail

On peut reprendre la distinction entre travail et emploi pour développer l'analyse de la précarité¹. 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

¹ Paugam S., 2000, Le salarié de la précarité, PUF.

et l'âge, beaucoup de quinquagénaires sortant de l'emploi pour aller vers le chômage, l'inactivité en lien avec les problèmes de santé².

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 :

*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

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 œuvre⁴ 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

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>.

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.

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.

e/ Approche par les collectifs

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, peut recouvrir des réalités diverses, selon le niveau de formation et de qualifications de la personne, la reconnaissance sociale dont le métier dispose⁷.

- 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,

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'IREC*, N°33, 2000/2

⁷ 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.

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 »⁸. 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 »⁹. 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 notion¹⁰. Ils commencent par définir la précarité comme un « espace de fragilité ou de vulnérabilité sociale et économique qui est marqué par un rapport incertain à l'avenir »¹¹. 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.

- 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 »¹², 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 ménage¹³. 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

⁸ Cingolani, P., 2005, *La Précarité*, Paris, PUF, p. 6.

⁹ Patrick Cingolani, *op.cit.* pp. 16-17.

¹⁰ Boumaza M., Pierru E., 2007, Des mouvements de précaire à l'unification d'une cause, *Sociétés contemporaines*, n° 65, pp. 7-25.

¹¹ Magali Boumaza, Emmanuel Pierru, *op. cit.*, p. 11.

¹² *ibid*, p. 12.

¹³ 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.

de pauvreté et de précarité, les situations de chômage, de minima sociaux et d'insertion temporaire dans l'emploi¹⁴.

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 Maruani¹⁵ 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 »¹⁶. 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)¹⁷ 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 »¹⁸. Le fait de se sentir 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.

- 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 employé¹⁹.

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

¹⁴ Concialdi P., 2004, L'extension de la pauvreté laborieuse, *Projet*, N° 280, pp. 63-67.

¹⁵ Maruani M., 2003, Les 'working poor' version française : travailleurs pauvres et /ou salariés pauvres ?, *Droit social*, N°7-8, pp. 696-702.

¹⁶ Magali Boumaza, Emmanuel Pierru, *op. cit.*, p. 13.

¹⁷ Robert Castel, *L'insécurité sociale. Qu'est-ce qu'être protégé ?*, Paris, Le Seuil, 2003.

¹⁸ Magali Boumaza, Emmanuel Pierru, *op. cit.*, p. 14.

¹⁹ Castel R., 1995, *Les métamorphoses de la question sociale*, Paris, Fayard.

pour la DARES, Paul Bouffartigue propose de retenir pour sa part trois entrées pour rendre compte de ces processus dans l'entreprise²⁰ : 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.

B/Plusieurs niveaux d'approche statistique

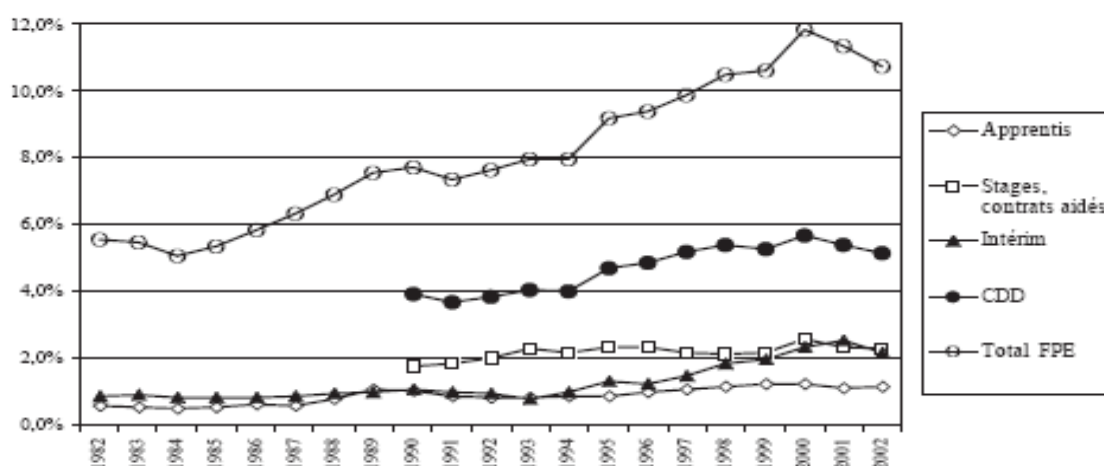
Dans cette étape du projet il importe de procéder à un état des lieux de l'information statistique disponible pour les acteurs du dialogue social territorial et de préparer une réflexion sur les besoins en ce domaine. Autrement dit la question posée ici est de savoir ce qui est à la disposition des partenaires 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 ?

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.

²⁰ 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).

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 1^{er} trimestre 2004 au 4^e 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 lorsqu'on utilise conjointement des données sur l'emploi, le chômage, et la pauvreté dans l'emploi comme le suggère J.Rigaudiat.²¹ 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 ne 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 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

²¹ 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.

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 licenciements 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.²²

²² Cf les compte rendus détaillés des visites d'étude en Europe en annexe 3 du rapport.

c/ L'approche 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 par 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.

- 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.

- L'approche par les mobilités (DRTEFP)

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.

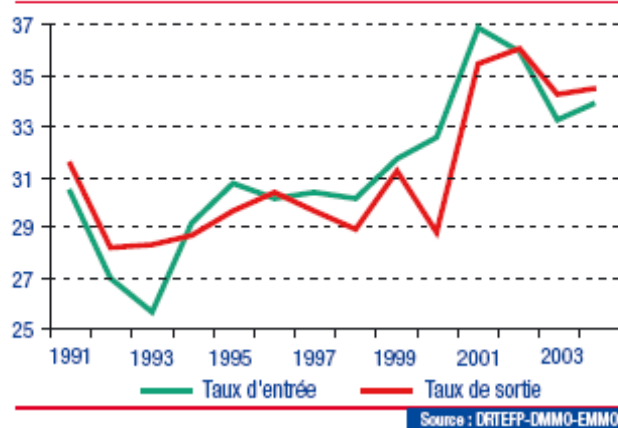
La DRTEFP fournit d'autre part les données concernant les mouvements de la main d'œuvre, entrées dans l'emploi, sorties de l'emploi, taux de rotation.²³ Ceci est décliné par type de contrat, par département et par secteur et on dispose ainsi d'une information sur la progression de l'instabilité dans l'emploi dans les années 90 en région Rhône-Alpes et sur les différences par départements.

²³ 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.

Évolution des mouvements de main d'œuvre

Rhône-Alpes - Actualisation 2004

Étab. de 50 salariés et plus du secteur privé hors intérim - En %



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).

- 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).

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.

- 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.

C/Réduire la segmentation du marché du travail

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 une clé de lecture à ce stade. La précarité peut être vue comme un phénomène traduisant une nouvelle segmentation du marché du travail.

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'actualisation²⁴ 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 travail²⁵. 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

²⁴ 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.

²⁵ 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 ».

avec l'ancienneté jusqu'à des anciennetés de l'ordre de 13 ans ou plus²⁶. 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 internes²⁷.

Dans la thèse de K. Briard²⁸ 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.

Les marchés internes du travail connaissent cependant une « érosion »²⁹ 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 internes³⁰. Le niveau général de formation de la main-d'œuvre a fortement cru depuis 1970 et la période de plein emploi est

²⁶ 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.

²⁷ 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.

²⁸ 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

²⁹ Selon l'expression de Germe J.F., 2001, Au-delà des marchés internes : quelles mobilités, quelles trajectoires ? *Formation emploi* N°76.

³⁰ Gautié J. 2004, Les marchés internes du travail, l'emploi et les salaires, *Revue française d'économie*, N°4/Vol XVIII, Avril.

terminée. Il n'y a plus les mêmes fondements à la constitution de marchés internes et une période de transformation³¹ 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 services³².

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 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 émerge au côté 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.

³¹ Lemistre P., 2003, Transformation des marchés internes en France Une approche par catégories d'emplois, *Economie appliquée*, tome LVI, N°2.

³² Rigaudiat J., 2007, *Le nouvel ordre prolétaire, Le Modèle social français face à l'insécurité économique*, Paris, Autrement, 194 P.

La précarité progresse partout, on voit arriver une crise financière majeure à l'automne 2008 ainsi qu'une évolution des contextes législatifs dans l'ensemble des 4 pays. On a tendance à se tourner vers des réalités internationales qui nous préoccupent, mais il faut aussi prendre en compte les contextes locaux. La dynamique de ce programme de recherche admet que beaucoup de problèmes liés à la précarité ne peuvent être résolus que par une action macroéconomique (législation...).

Mais il y a également beaucoup de choses à faire dans des réalités professionnelles précises, sur des territoires spécifiques. L'hypothèse du programme précarité est de se tourner vers l'échelle locale et les territoires et d'examiner comment à cette échelle on peut conduire des actions productives sur les problèmes de précarité et sur leur contrôle.

D/Une approche territoriale et sectorielle

En croisant une approche territoriale et sectorielle le programme précarité dans l'emploi tente d'apporter des réponses aux questions suivantes :

-Quels sont les besoins que l'on rencontre chez les salariés précaires ? Quels sont les problèmes liés à la précarité qui sont les leurs ?

-Comment les syndicats, dans les différents secteurs et les différents pays prennent en compte ses situations ?

-Voit-on se développer un dialogue social territorial qui permettrait de mieux prendre en compte et traiter les situations de précarité dans le travail qui se développent ? Voit-on arriver des diagnostics territoriaux qui seraient partagés entre différents acteurs de différents secteurs pour une action concertée ?

-Voit-on arriver des outils types de Gestion prévisionnelle de l'emploi à l'échelle d'un territoire ? Va-t-on vers des objectifs de formation dans un objectif de sécurisation des trajectoires professionnelles des salariés précaires ?

-Réussit-on à associer les services publics de l'emploi à différents problèmes ? Va-t-on vers de la négociation, vers des accords, ou est ce qu'il est trop tôt pour envisager des solutions de ce type ?

Le travail réalisé avec les équipes syndicales des 4 moteurs lors de la préparation du séminaire du 16 et 17 octobre et les analyses développées lors du séminaire lui-même ont permis de mettre en avant des axes de travail permettant d'apporter des éléments de réponses. Dans toutes les situations observées les syndicats sont interpellés et se posent la question de l'identité syndicale dans un contexte qui est nouveau et de nouvelles formes d'interpellation des pouvoirs publics qui apparaît dans chacun des secteurs qu'on examine. Un autre axe de travail transversal peut être mis en avant, celui relatif aux problèmes de qualification, de reconnaissance des compétences.

a/ Une identité syndicale à construire, des besoins renouvelés d'intervention publique

Que ce soit pour les secteurs en émergence, les secteurs en profonde transformation, ou pour des thématiques nouvelles avec les pôles de compétitivité, à chaque fois la question de l'identité syndicale se pose. Par ailleurs, il y a un renouvellement des thèmes habituels de l'intervention des pouvoirs publics : Quid des systèmes de contrôle de certaines situations, certains abus ? Mais il y a également des besoins d'intervention qui sont des besoins

nouveaux. Parce qu'ils se situent dans des espaces transfrontaliers, qui posent des difficultés particulières, parce qu'ils mobilisent de formes d'organisation nouvelles ou parce qu'ils se situent dans des espaces et dans des champs qui sont émergents et où chaque intervenant est amené à reconsidérer la nature de sa propre intervention.

Si on prend l'exemple des services à la personne, le problème d'absence d'identité syndicale est lié aux caractéristiques des formes d'emploi du secteur. En effet, on a une forte part de l'informel ou du travail non déclaré, un travail quasi exclusivement féminin, un travail invisible comme s'il s'agissait du simple prolongement du travail domestique, un fort éclatement des statuts de l'offre (emploi direct, public, privé lucratif, privé non lucratif) dont découle aussi un fort éclatement des statuts de l'emploi et des conditions de travail. Dans ce cadre il est impossible à la main-d'œuvre du secteur de s'identifier comme un groupe social unifié et donc d'avoir une forte capacité de mobilisation. Il n'y a pas de tradition syndicale dans ce secteur, pas d'ancrage syndical, et même des difficultés particulières à rencontrer les salariés (emploi éclaté, absence de lieu collectif de travail). Il faut favoriser l'émergence d'une identité professionnelle par la mobilisation collective. L'exemple catalan est assez parlant de ce point de vue : trois accords collectifs ont déjà été négociés dans le champ des services aux personnes, et ces trois accords sont l'aboutissement d'importantes mobilisations des salariés (grèves et manifestations).

Dans ce secteur le service public est en recul : soit le service public est peu présent du fait d'une très faible présence de l'Etat Providence (comme en Catalogne), soit on se trouve face à un recul de l'Etat sur la gestion directe de services et à son cantonnement à des rôles de programmation (comme en Lombardie) ou des rôles de régulation (régulation aujourd'hui marchande, comme en France). Parallèlement on a une présence non négligeable du secteur sans but lucratif, mais ambivalente selon les régions : alors qu'en France, les syndicalistes se sont positionnés globalement pour la défense d'une structuration de l'offre par l'économie sociale (même s'il a été précisé que la non lucrativité n'était pas en soi une garantie d'emplois de qualité), les coopératives sociales italiennes ont été complètement détournées de leurs objectifs initiaux et sont devenues aujourd'hui un puissant instrument de déréglementation et de précarisation des emplois dans ce secteur, sur la base d'appels d'offre. Il ressort clairement la nécessité d'interpeller les pouvoirs publics, et de promouvoir un modèle de développement des services aux personnes avec un secteur public fortement présent. La manière dont on développe ce secteur relève d'un choix sociétal, éminemment politique : quelle place donne-t-on dans nos sociétés à l'aide aux personnes en situation de dépendance ? A quel niveau paie-t-on les salariés qui prennent soin des personnes âgées, des enfants, des personnes handicapées ? L'idée est unanime de défendre la centralité de l'acteur public sur ce secteur. Mais il ne s'agit de promouvoir un grand service public exclusif, sans entreprises du tout sur le secteur. Il s'agit plutôt de promouvoir de forts investissements publics dans ce secteur, et de contrôler l'utilisation de ces fonds publics, pour une structuration de l'offre stable, des emplois de qualité, professionnalisés, et correctement rémunérés.

Cette question d'identité sociale à construire et de nouvelles formes d'interventions publiques à inventer est également manifeste dans le secteur de la logistique. La situation du secteur de la logistique dans les quatre régions présente des caractéristiques communes importantes : forte progression du secteur, relevée dans les différentes régions en dépit de données économiques inégales et non homogènes, forte tendance à l'externalisation de la fonction logistique et au recours à la sous-traitance, précarisation massive des salariés dans ce secteur en particulier, les femmes, les immigrés et les jeunes. L'organisation de ces salariés par

l'action syndicale pose de grosses difficultés. Par ailleurs, quelques spécificités nationales ont pu être relevées. A titre d'exemple, l'Italie se distingue par certaines formes de travail que l'on ne trouve pas de l'autre côté des Alpes, comme les coopératives constituées de salariés-associés. En outre, au niveau des formes d'emploi dans la logistique, la Lombardie se caractérise davantage par une problématique de temps partiel, tandis que la précarité dans la logistique en région Rhône-Alpes se retrouve davantage dans le travail intérimaire.

Pour ce secteur de la logistique, l'éclatement du secteur sur un plan conventionnel et les phénomènes d'externalisation créent des phénomènes d'invisibilité du travail logistique et des salariés alors que leur identité professionnelle est bien souvent celle de travailleurs de la logistique. Dans les différents pays, la fonction logistique relève de plusieurs branches, selon qu'elle se rattache à des activités tertiaires ou industrielles, et elle ne constitue pas une branche en que telle. Les organisations syndicales ont donc un rôle important qui est de « reconstituer la filière », de partir de la réalité du travail pour remettre à jour les liens de subordination, mettre le doigt sur la réalité de la précarité, reconstituer des rapports de force dans la négociation collective.

b/ Des compétences à reconnaître

Un deuxième point transversal aux secteurs et aux quatre régions peut être mis en exergue, celui de la qualification, de la reconnaissance des compétences.

Dans le tourisme on peut tout à fait relier une thématique d'amélioration de la qualité du fonctionnement du secteur avec la thématique de l'élévation de la compétence et de la qualification des salariés du secteur. La précarité des personnels du tourisme augmente de façon exponentielle depuis quelques années. Les contrats sont plus courts et de moins en moins à durée indéterminée. On demande aux personnes de plus en plus de polyvalence et paradoxalement moins de qualification. Il y a un véritable désengagement de l'Etat dans la politique sociale du tourisme. Aussi se dégagent de manière transversale aux différentes régions la volonté d'améliorer la qualité des emplois dans le tourisme en passant par la professionnalisation, le développement des compétences et l'uniformisation ou l'équivalence des diplômes. Cette volonté passe par du dialogue social ou par une gouvernance interrégionale, par de groupes de travail qui mèneront des actions concrètes. Il faut sécuriser les parcours professionnels, développer la « flex-sécurité » (pour l'Italie), mettre en place un soutien pendant les périodes creuses par la formation : VAE, bilan de compétence ou la mise en place de parcours professionnels. La mobilité géographique et professionnelle doit être négociée absolument avant que le gouvernement ne s'en saisisse. Par exemple, entre la Suisse, la France et l'Italie, il y a plus de 200.000 travailleurs transfrontaliers (accords bilatéraux de juin 2002). Or cette mobilité pose des problèmes liés à des différences de traitement de la main d'œuvre selon les pays. Depuis 2002 le travail transfrontalier a profondément changé puisque les agences intérimaires Suisse peuvent recourir à la main-d'œuvre française et italienne et la réciproque n'est pas vraie. Le statut de travailleur saisonnier est aboli. En Suisse il n'y a pas de Convention Collective qui encadre les agences intérimaires. Les travailleurs italiens et français sont attirés par les salaires proposés par les agences Suisse alors que ces salaires sont bien inférieurs que ceux proposés aux Suisses. Se développe un véritable Dumping salarial. En Suisse il n'y a pas de salaire minimum, il y a donc une pression à la baisse sur les salaires et les conditions de travail. Les diplômes et qualifications professionnelles ne sont également pas reconnus en Suisse. Par exemple l'apprentissage en France, à son terme, donne droit à un diplôme, alors qu'en Italie, aucune

qualification professionnelle n'est délivrée, de nombreux outils ont le même nom mais pas le même contenu, ce qui est problématique pour les travailleurs transfrontaliers.

Dans le secteur des pôles de compétitivité la thématique de la reconnaissance d'un certain nombre de statuts professionnels est posée. En France, les pôles de compétitivité se sont développés rapidement avec une spécialisation vers les secteurs rentables (TIC, énergie, santé, aéronautique) mais sans stratégie en termes de politique sociale et de gestion des ressources humaines. Il faut préciser que le conventionnement entre les pôles et les financeurs publics prévoit d'associer les partenaires sociaux à leur gouvernance, mais sans mesure contraignante. Le gouvernement de chaque pôle est assuré par une structure autonome, le plus souvent une association. Pour la Catalogne, la formation porte le développement des pôles. Les clusters se développent en conjuguant développement régional et compétitivité industrielle. Le développement de la formation professionnelle supérieure constitue un moteur de développement des secteurs que l'on trouve dans les clusters industriels : industries viticoles, industries de la viande, industrie du meuble, audiovisuel, pharmacie, tourisme.

Cette problématique de la professionnalisation est présente également pour le secteur des services à la personne. Il y a une forte nécessité d'articuler la qualité du service et la qualité de l'emploi et du travail ; cette articulation permettra notamment la mise en visibilité des emplois par des garanties juridiques, contractuelles, et la reconnaissance économique et sociale des professions du secteur. L'idée est d'insister sur le fait que ce n'est qu'en proposant des emplois de qualité, reconnus, professionnalisés et avec des garanties fortes que l'on obtiendra un service de qualité. La professionnalisation des emplois apparaît comme une solution face à la précarité (on n'est pas précaire en soit mais parce qu'on occupe un emploi précaire), mais aussi plus globalement comme une condition nécessaire à la professionnalisation du secteur dans sa globalité. Alors qu'aujourd'hui, les discours dominants font rimer libre choix de l'utilisateur et diversification de l'offre avec la satisfaction des clients, un combat syndical serait de faire rimer qualité de service et qualité d'emploi. Alors que la logique libérale oppose les salariés et les utilisateurs des services (avec par exemple l'idée que les salariés des services publics seraient moins performants), un enjeu pour les organisations syndicales est de les lier, autour du couple qualité d'emploi/qualité de service.

On voit bien qu'on quitte un certain mode de fonctionnement du système, mais on ne sait pas vers quel système on va ? L'hypothèse du programme est celle d'une montée des dimensions territoriales dans le dialogue social. On voit des idées de conventions, des problématiques conventionnelles qui sont nouvelles. On est dans des champs émergents, dans des secteurs pour lesquels on est obligé de raisonner au niveau d'un territoire et de façon conjointe entre ses différents acteurs.

c/ Conclusion : une reconfiguration d'ensemble du dialogue social dans les territoires

La mutation du dialogue social n'est pas un repli de la négociation collective sur des bassins d'emploi pour poursuivre à l'identique. En même temps qu'il y a un repli territorial il y a une recomposition profonde des besoins de négociation sur la sécurisation des mobilités

professionnelles. Le territoire apparaît comme un dénominateur commun des mutations, mais le processus de redéfinition territoriale n'est qu'un aspect des changements.

Pour le secteur des services à la personne, la nécessité d'organiser un dialogue social territorial est apparue, notamment parce que ce champ transcende les branches professionnelles existantes, et questionnent un ensemble d'acteurs divers sur un même territoire (entreprises, pouvoirs publics gestionnaires, pouvoirs publics financeurs, secteur sans but lucratif, syndicats de salariés, employeurs, organismes de formation, etc.). La précarité est donc très forte dans ce secteur, mais elle ne procède pas de la déstabilisation d'un modèle ancien qui aurait été protecteur, mais on est bien face à la constitution de nouveaux métiers, qui se structurent sur la base de conditions de travail très précaires.

La question de la syndicalisation des travailleurs de la logistique ne nécessite-t-elle pas une action syndicale territorialisée à une échelle géographique qui permette de saisir et peser sur les relations entre donneurs d'ordre et sous-traitants ? La question de la responsabilité des entreprises « donneurs d'ordre » par rapport aux conditions de travail chez leurs sous-traitants est posée. Les organisations syndicales doivent agir dans le sens d'une responsabilisation des donneurs d'ordre. Les catalans connaissent des évolutions législatives créant des obligations pour les entreprises dans le cadre d'appel d'offre et de renégociation de contrats. Les organisations syndicales doivent donc aussi tenter de peser sur les autorités politiques pour obtenir un renforcement des obligations pesant sur les entreprises.

Pour le secteur tourisme loisir, les syndicats projettent une convention collective transnationale en vue d'endiguer les risques de dumping salarial. Les organisations syndicales ont la volonté d'introduire un système de formation continue, d'introduire des minimas sociaux et une protection de la santé, puisque pour l'exemple en Suisse la maternité est considérée comme une maladie ! L'objectif à atteindre est l'amélioration du secteur tourisme et de la qualité de l'emploi, en mettant en place des groupes de travail interrégionaux capables de comprendre les enjeux, endiguer la précarité, rendre équivalent les diplômes et s'ouvrir à de nouveaux marchés en se présentant comme acteur unique, à une seule voix. Le tourisme doit être un tourisme de système, en mettant en œuvre une action publique et une action privée, dans la proposition de biens et services, sans oublier l'environnement.

Quand aux pôles de compétitivité, les financements publics prévoient que les syndicats doivent participer à la définition des programmes de recherche et d'innovation et au contrôle de leur mise en œuvre. Il faut obtenir une réelle participation des syndicats et poser la question de la charte sociale. Les collectivités territoriales sont impliquées, en ce qui concerne la mutualisation des moyens. Il faudrait travailler avec elles dans une perspective d'innovations sociales. Il faut développer la coordination des syndicats de la recherche au niveau européen (déjà engagée par 4 pays) afin de peser sur la construction de normes européennes. Au niveau des organisations syndicales des quatre moteurs, il y a la nécessité de construire une lecture homogène, avec des informations comparables sur le développement des pôles de compétitivité. Et échanger sur les bonnes pratiques identifiées dans chaque région .Il faudrait organiser ces échanges d'informations façon régulière (rencontres, petit journal ...).

II. Quatre études dans quatre secteurs

A/Le projet services aux personnes

Auteur : Yves Jalmain, CGT RA

a/Problématique

- Il faut travailler le secteur du service aux personnes, le territoire
 - Comprendre syndicalement l'évolution de la structure socio économique d'un territoire
 - réaliser un point sur la situation et l'évolution des forces économiques, sociales et politique du territoire
 - concevoir (imaginer et mettre en œuvres) des stratégies d'action syndicale (actions, organiser, animer)
 - se donner une méthode de travail pour conduire un projet d'action syndicale en territoire
- il faut comprendre le secteur en définissant ses contours
 - Que recouvrent les services aux personnes³³ ?
 - Qui sont les employeurs ?
 - De type privé, de l'économie sociale, public
 - Les mandataires, les prestataires, les employeurs directs (gré à gré)
 - Qui sont les financeurs, les financements ?
 - Public, les aides, la fiscalité
 - Qui sont les usagers, les clients ?
 - Notion de besoin ou de demande, notion de social ou de commerce
 - Qui sont les salariés
 - Leurs statuts, le sens qu'ils ont de leur travail, syndiqué ou pas

b/Des rencontres régulières entre syndiqués et militants de la Cgt

Elles ont lieu maintenant depuis une année et demie

Elles permettent :

³³ La définition présentée ci-dessous est extraite du document intitulé "plan de développement des services à la personne" du Ministère du travail (décembre 2005)

Les services à la personne regroupent l'ensemble des services contribuant au mieux-être de nos concitoyens sur leurs lieux de vie, qu'il s'agisse de leur domicile, de leur lieu de travail ou de loisirs.

Les professions du service à la personne recouvrent à ce titre des activités et des métiers très diversifiés s'exerçant dans cinq grandes catégories de domaines :

- les services à la famille : garde d'enfants, soutien scolaire, promotion de toutes les formes d'assistance permettant le maintien à domicile des personnes dépendantes, ... ;
- les services associés à la promotion de la santé à domicile ou sur le lieu de travail : soins à domicile, prestations associées à l'hospitalisation à domicile, soutien psychologique, action d'information et de prévention, ... ;
- les services associés à la qualité de vie quotidienne à domicile : assistance informatique, portage de repas, petites réparations, coiffure, entretien de la maison ... ou sur le lieu de travail : services de conciergerie en entreprise, assistance vie pratique, ... ;
- les services associés au logement et au cadre de vie (gardiennage, jardinage, conseils ponctuels en aménagement, ...);
- les services d'intermédiation (conseil juridique ponctuel, assistance aux démarches administratives, aide à la recherche d'un logement, ...).

- Un travail collectif sur un dossier de données socio-économiques relatives aux services à la personne (identification des points structurants), de bien connaître ce secteur d'activité
- D'avoir une méthode d'analyse partagée pour élaborer un diagnostic (appui sur un guide d'élaboration du diagnostic et recueil de données).
- De construire un Projet
- De travailler sur une stratégie syndicale territorialisée
- De définir et faire le point de nos actions
- D'être force de propositions

c/Les premiers éléments de réflexions issus de ces rencontres

Ils doivent permettre aux partenaires d'être force de proposition

Il doit aider les syndiqués à devenir des acteurs.

Concernant la profession

- Personnel non ou peu qualifié, des bas salaires
- Personnel précaire principalement lié à un temps partiel imposé
- Développement du privé lucratif (industrialisation du service à la personne – gré à gré - mandataire – CESU)
- Contour du métier non précis (champ d'intervention fourre tout)
- Fort turnover, glissement des tâches, clivages des professions
- Inégalité territoriale
- Isolement des salariés
- Dumping social européen au niveau du salariat
- Risque de la part des politiques d'un Financement public minimum
- Quelle qualification ou qualité de recrutement des salariés à l'embauche ?
- Besoin accru de la population (âge, arrivée de population vieillissante sur certaines zones)
- Gisement et création d'emploi
- Nouveaux métiers (aides à la famille)
- Atout pour la consommation
- Des financements publics offensifs avec une maîtrise publique
- Réponses à des demandes pour une satisfaction des besoins indispensables ou pas
- Besoin de professionnaliser les métiers – formation
- Structuration de l'offre et structuration des statuts
- Petites structures (proximité des besoins et meilleure couverture géographique, meilleure rencontre entre salariés mais aussi éclatement du salariat, quels conditions de travail
- Individualisation (mandataire négociation directe)

Concernant l'organisation syndicale

- Besoin de rassemblement entre public et privé besoin d'un travail collectif
- être force de proposition concernant un statut du travailleur salarié
- Constitution d'un réseau des professionnels du secteur, porteurs de propositions, d'analyse et de production
- Difficulté à rassembler les salariés et les syndiqués (isolement)
- Faible représentativité syndicale dans le secteur (peu de syndiqués, peu de syndicats organisés)
- Droits syndicaux insuffisants

- Désindustrialisation entraîne une perte des traditions de luttes
- Faiblesse de la démarche syndicale vis-à-vis des interlocuteurs politiques (existants et nouveaux) sur les territoires
- Manque de formation, une information syndicale qui circule mal

En résumé

- Dynamiques économiques et sociales du secteur
 - Le besoin accru des populations
 - Le gisement d'emploi
 - malgré un développement du privé lucratif forte présence du secteur de l'économie sociale
- Problématiques d'action
 - Isolement, éparpillement
 - Un champ mal défini
 - Inégalité territoriale
 - Précarité, bas salaires, temps partiel
- Le(s) projet(s) devra tenir compte des éléments suivants
 - De la structuration de l'offre
 - Du statut du salarié
 - De la faiblesse de la démarche syndicale avec les interlocuteurs institutionnels
 - Le besoin de formation et d'information (dans les deux sens)
 - travailler sur la société de demain comment on la veut

Les services à la personne constituent un enjeu pour notre société en termes de réponses aux besoins sociaux et en termes d'un statut du travail de ces salariés. Pour ces deux raisons essentielles elle doit devenir un sujet de l'activité des organisations syndicales.

Quels types de services et quel financement pour répondre à des besoins sociaux en constante évolution ? Travail féminin, vieillissement de la population, politique familiale insuffisante, inégalités d'accès aux droits à la santé, à l'éducation, à la culture, aux nouvelles technologies, ...

Quels droits, quelles garanties collectives, quel statut du travail salarié pour répondre aux attentes de ces salariés où domine la précarité, le sous emploi, la sous qualification et une faible syndicalisation

Une société qui bouge

Les services rendus aux personnes connaissent un développement lié aux transformations profondes de la société, notamment des progrès réalisés en matière de santé, du vieillissement des personnes ainsi que le développement de l'activité professionnelle féminine et de l'accroissement des inégalités, l'augmentation des naissances.

Le plan de développement des services à la personne, adopté en 2005 à l'initiative de M. Jean-Louis Borloo, est sensé donner une autre impulsion au développement de ce secteur en mettant l'accent sur la structuration de l'offre et le développement d'entreprises prestataires. Cette orientation nouvelle répond principalement à deux préoccupations concernant l'emploi.

- Permettre, la création d'emploi pour résorber le chômage
- Soutenir l'emploi peu qualifié

De l'avis des observateurs, les services aux personnes représentent un formidable gisement économique et professionnel. Le travail massif des femmes libère un nombre importants de tâches comme les repas, la lessive, la garde des enfants, la prise en charge des personnes dépendantes, le jardinage, le repassage, le soutien scolaire et rend possible la professionnalisation de ces tâches.

Même si le temps de travail domestique des hommes a augmenté depuis trente ans, les femmes s'acquittent de l'essentiel des tâches domestiques et familiales. Elles représentent les deux tiers des proches qui aident une personne âgée, elles consacrent en moyenne trois fois plus de temps aux travaux ménagers et aux courses que les hommes, et presque quatre fois plus aux soins aux enfants

Longtemps réservé au secteur associatif, l'agrément préfectoral des services aux personnes, l'agrément services aux personnes a été étendu aux entreprises privées favorisant leur essor. Leur création a été multipliée par 2,5 entre 2005 et 2007. Par ailleurs le nombre d'heures travaillées dans les emplois familiaux a augmenté de 20% entre 2006 et 2008. Preuve que la demande a été stimulée par les incitations fiscales et sociales. On constate quand même que l'utilisation des services à la personne est fortement liée aux revenus des ménages.

Cependant malgré les aides pour stimuler la demande des particuliers et l'importance de l'offre, les grandes enseignes peinent à convaincre le public qu'elles peuvent être l'intermédiaire d'un service de qualité et pérenne. A cette situation, ajoutons, la non attractivité de la profession qui peine à convaincre les jeunes ou les salariés privés d'emploi.

Les services à la personne

Il est évident qu'un flou important entoure le développement actuel du secteur dit des « services à la personne ». Une ambiguïté problématique est liée aux frontières de ce secteur et la diversité des activités qu'il recouvre :

L'état distingue 3 grands domaines de services :

➤ **les services à la famille :**

Garde d'enfants, accompagnement des enfants dans leurs déplacements, soutien scolaire, cours à domicile, assistance informatique et Internet, assistance administrative, garde-malade, etc. ;

➤ **les services de la vie quotidienne :**

Travaux ménagers, collecte et livraison de linge repassé, préparation de repas à domicile, livraison de repas ou de courses à domicile, petits travaux de jardinage, petit bricolage, gardiennage, entretien et surveillance temporaires des résidences principales et secondaires, mise en relation et distribution de services, etc. ;

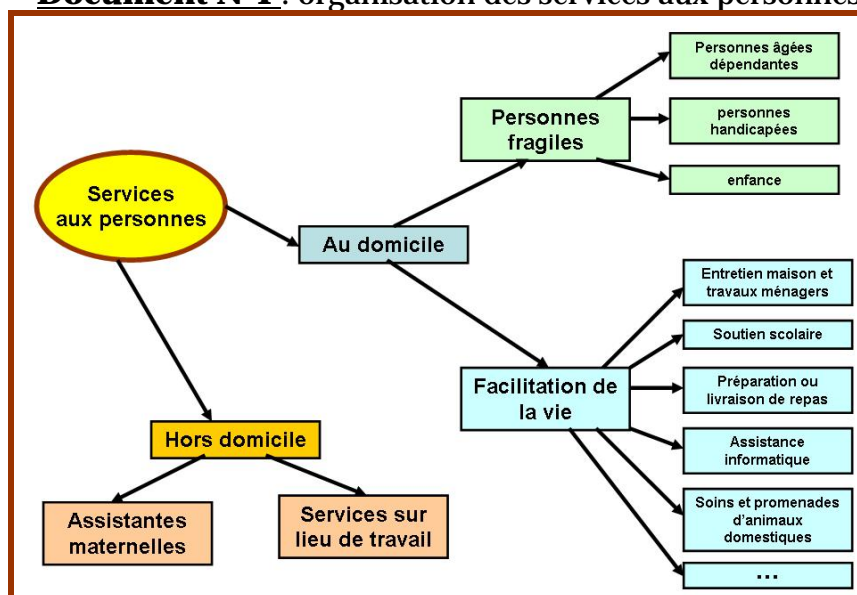
➤ **les services aux personnes dépendantes :**

Assistance aux personnes âgées, assistance aux personnes handicapées, aide à la mobilité et transport, accompagnement dans les promenades et les actes de la vie courante, conduite du véhicule personnel, soins esthétiques à domicile, soins et promenade d'animaux domestiques, etc.

Le champ des services à la personne est défini par la loi du 26 juillet 2005 et précisé à l'article D.129-35 du code du travail. L'état a beaucoup misé sur trois objectifs :

- la lutte contre le travail au noir.
- Le développement de l'emploi en France
- La résorption du chômage des femmes

Document N°1 : organisation des services aux personnes



La réalité est que ce sont souvent des contrats souvent précaires, peu qualifiés, à temps partiels, à durée déterminée, peu rémunérés. Les salariés cumulent très souvent plusieurs contrats de travail, une amplitude horaire impressionnante, de nombreux trajets. Les conditions de travail sont difficiles avec des relations interpersonnelles très fortes entre le salarié et l'utilisateur. Des conditions de travail pénibles, à risque, non reconnues.

Améliorer la qualité des emplois apparaît d'autant plus nécessaire que les perspectives sociodémographiques peuvent conduire à accroître la demande de ces services alors que l'offre de travail pourrait être limitée.

Dans les services à la personne il s'agit d'un emploi presque exclusivement féminin, souvent précaire, insuffisamment rémunéré, maintenu dans une image peu valorisée et sans grande perspective d'évolution. Certaines trouvent à l'extérieur du domicile une activité plus valorisante, mais celles qui les remplacent dans leurs tâches occupent des emplois peu intéressants et de maigre qualité.

La lutte contre la précarité ne concerne pas les seuls précaires, pas plus que celle contre le chômage ne concernerait que les seuls chômeurs, celle du développement de l'industrie les seuls salariés de ces secteurs ou celle de la promotion des services publics les seuls agents du secteur public.

Le déficit actuel de l'offre professionnelle en termes de qualité freine le développement de la demande des services à la personne.

Une des clés du développement des services à la personne réside dans la professionnalisation des structures de services et dans l'amélioration de l'image sociale des métiers de services aux personnes.

Un constat s'impose: 80 % des professionnels de l'aide à domicile ne sont pas diplômés, il est difficile de recruter des jeunes pour un secteur mal rémunéré qui n'ouvre pas de perspectives de carrière. Le métier d'aide à domicile n'est pas un métier rémunérateur, non seulement parce que le salaire horaire est faible, généralement au niveau du SMIC, mais surtout parce que la durée du travail y est insuffisante même pour ceux qui sont en CDI.

La formation initiale et continue ciblée sur les services à la personne est encore très insuffisante et en grande partie à inventer.

Il s'agit de répondre aux besoins des hommes et des femmes dans les bassins de vie et d'emploi, dans les territoires. L'aménagement du territoire demande à être adossé à la

responsabilité territoriale et sociale des pouvoirs publics et politiques prenant en compte ce secteur et adossé à des emplois industriels.

L'organisation syndicale dont les salariés ont besoin n'est pas évidente à trouver.

En s'appuyant sur les besoins et aspirations des salariés de ce secteur, il faut élaborer avec eux des revendications dans les entreprises, les administrations, les territoires, dans les branches professionnelles.

Aujourd'hui, les organisations syndicales ne peuvent atteindre des résultats qu'à la hauteur des forces qu'elles ont à leurs dispositions et pas plus. Pour obtenir plus, il faut réfléchir à des nouveaux outils afin de gagner de nouveaux adhérents, de nouvelles avancées.

On ne peut pas ignorer un certain nombre de réalités. Il faut être offensif, force de proposition. Dans le paysage global où la syndicalisation recule,

Les champs professionnels Le secteur Social et Médico-social

La branche associative sanitaire sociale et médico-sociale à but non lucratif ou B.A.S.S. est régie par deux conventions collectives principales :

- **la CCN du 15 mars 1966** de la fédération des syndicats nationaux d'employeurs (SOP, SNAPEI, SNASEA) des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées à but non lucratif
- **la CCN du 31 octobre 1951** de la fédération des établissements hospitaliers et d'assistance privée à but non lucratif (FEHAP).

Les conventions collectives applicables à l'ensemble de ces deux branches relèvent du régime de l'article L. 314- du code de l'action sociale et des familles et sont donc soumises à agrément ministériel

3 autres conventions et accords applicables sont la convention des Centres de Lutte contre le Cancer, la convention collective de la Croix Rouge Française et les accords C.H.R.S. (accords S.O.P.) sont regroupés au niveau de la fédération de syndicats d'employeurs dans l'U.N.I.F.E.D.

Les services aux personnes (les champs du privé et de l'économie sociale)

Un de ces secteurs regroupe principalement les professionnels du secteur social à but non lucratif, principalement des associations conventionnées et agréées qui assument des missions de service public par délégation.

Les salariés du secteur interviennent essentiellement auprès de publics fragilisés : les familles, les personnes âgées et les personnes handicapées.

Ces salariés sont couverts par trois conventions collectives :

- **CCN 70 des « travailleuses familiales »** du 2 mars 1970
- **CCN 83 des « organismes d'aide ou de maintien à domicile »** du 11 mai 1983
- **CCN des « aides familiales rurales et personnes de l'aide à domicile en milieu rural »** du 6 mai 1970

Actuellement, ce secteur a constitué une branche professionnelle et est en train de négocier une Convention Collective Unique.

Un autre secteur couvre essentiellement des activités qu'on peut qualifier d'activités pour faciliter la vie (ménage, jardinage, repassage, cours à domicile...) elles sont liés souvent au fait que les deux personnes du couple travaillent. Ce secteur est directement lié aux revenus du ménage

- **Une convention collective des services à la personne du secteur lucratif est en cours de négociation** entre le patronat et les organisations syndicales. Son champ

d'application a été étendu le 1er avril 2008, elle va donc s'appliquer à toutes les entreprises entrant dans ce champ.

- **CCN des salariés employeurs** de 2005
- **CCN des assistants maternels du particulier employeur** 2 mars 1970
- **D'autres CCN s'appliquent en fonction du type d'emploi**

Le service public

Les acteurs du secteur public sont les CCAS (Centres communaux d'action sociale) et les CIAS (Centres intercommunaux d'action sociale). Certains centres (1 300 en 2007) disposent de l'agrément préfectoral qui leur permet d'exercer des activités dans le domaine des services à la personne. Ces services s'adressent exclusivement aux personnes fragilisées (personnes âgées, handicapées, familles en difficultés).

Les établissements publics de coopération intercommunale (SIVOM...) sont également éligibles à l'agrément pour l'ensemble des activités des services à la personne.

Le personnel des CCAS et CIAS relèvent soit :

- **du statut de la fonction publique territoriale**
- **du seul code du travail**, de nombreux salariés sont vacataires ou contractuels précaires sans couverture conventionnelle particulière

Un secteur comme un autre ?

Il semble urgent de se poser la question des modalités de construction de l'offre, dans un secteur qui est en cours de régulation par le marché. La question de l'inégalité des dispositifs fiscaux se pose : les avantages fiscaux conduisent à accorder une aide beaucoup plus importante aux consommateurs à haut revenu, selon un effet tout à fait anti-redistributif. Par exemple, en ce qui concerne le soutien scolaire, les familles non imposables ne sont pas aidées.

Se pose aussi l'enjeu du financement des services publics

Les différents modes

L'offre de prestations de services à la personne peut être réalisée selon trois principales modalités :

- **La relation de gré à gré**

Elle reste largement majoritaire. Dans ce cas, l'utilisateur embauche directement la personne qui réalise le service.

De la part de l'employeur, surtout dépendant, la demande d'aide peut être infinie et le salarié doit imposer des limites, ce qui place ce dernier dans une situation délicate. Le simple fait de partir en congés, lorsqu'on a plusieurs employeurs, peut s'avérer un casse-tête.

La relation d'emploi est fragilisée par les aléas de la vie personnelle de l'employeur.

La relation directe en face avec l'employeur hors présence d'un tiers, en particulier dans le cas de l'aide aux personnes âgées dépendantes, peut être lourde psychologiquement et physiquement.

- **Les structures mandataires**

L'utilisateur fait appel à un organisme pour recruter et gérer la personne qui interviendra chez lui, il reste toutefois l'employeur de cette personne.

Les conditions de travail et les droits du salarié sont soumis aux mêmes limitations que dans le cas de l'emploi direct. De plus, passant par une association ou une entreprise privée, le « client » risque d'ignorer sa qualité d'employeur.

Le passage du gré à gré suite à une entrée en contact par le biais d'un organisme permet aux utilisateurs de faire l'économie des coûts d'intermédiation et éventuellement aux salariés de négocier un salaire plus élevé.

- **Les structures prestataires**

L'utilisateur paie un organisme qui se charge d'effectuer la prestation.

Le mode prestataire offre en principe une meilleure qualité des services et des conditions d'emploi plus satisfaisantes (conventions collectives plus favorables : coût de transport intégré, droit à la formation étendu, encadrement de proximité). Toutefois, cet avantage demeure théorique et rien pour l'instant ne permet d'attester que les conditions de travail et d'emploi sont généralement supérieures pour les salariés des entreprises prestataires.

Les conventions collectives

La diversité des conventions collectives de référence dans le secteur des services à la personne reflète la situation de morcellement d'un secteur largement artificiel en termes de nature d'activité. Et de nombreux salariés se retrouvent souvent soumis aux seules règles du code du travail quand celles-ci sont respectées.

Il existe plusieurs conventions collectives, très inégalitaires : par exemple, la convention collective des particuliers employeurs est bien moins favorable pour les salariés que les autres. On peut en plus imaginer que les conventions collectives des entreprises lucratives, en cours d'élaboration, vont encore accroître ces disparités salariales.

Les services aux personnes

Ce secteur s'est développé et professionnalisé principalement à partir des politiques publiques.

Les politiques publiques des services à la personne de 1988, sont le développement des premières prises en charge : c'est alors que la préoccupation des politiques publiques pour ce secteur émerge à deux niveaux :

- Au niveau social d'une part : de nouveaux besoins émergent, il faut trouver les moyens de les satisfaire.
- Au niveau économique d'autre part : ce secteur a été dès le départ partiellement considéré comme un remède potentiellement miracle contre le chômage, alors croissant, dans la mesure où l'une des spécificités des emplois de ce secteur est leur caractère non délocalisable.

Emergence et développement du secteur

On parle de « services à la personne » seulement depuis la loi de 1991. Cette date est donc la consécration de la création d'un nouveau secteur d'activité, et impose l'idée que l'on peut créer une nouvelle activité économique. L'idée est ici bien de transformer les tâches domestiques, qui ne sont comptabilisées nulle part (car il s'agit ici d'activités non

Document N°2 Le refus d'un travail invisibilisé



marchandisées, qui ne s'échangent pas sur un marché) et non prise en compte dans le Produit Intérieur Brut: on assiste donc à la création d'un nouveau marché par les politiques publiques. Le Conseil d'Analyse Economique définit le champ des services à la personne comme suit : c'est l'ensemble des services qui permettent aux consommateurs de bénéficier dans le cadre d'une interaction du savoir ou du savoir faire d'autres personnes pour effectuer des tâches diverses de facilitation et amélioration de la vie hors de la sphère du travail.

Quelques repères sur les dispositifs publics

➤ 1986-1987

Premières exonérations de charges totales pour les particuliers employeurs handicapés ou de plus de 70 ans.

➤ 1991

Elargissement de cette pratique d'exonération de charges :

- Un chapitre consacré aux services à la personne est inséré dans le Code du Travail ;
- Des avantages fiscaux et sociaux sont reconnus : 50% d'impôts à payer en moins pour les particuliers employeurs. Cette mesure favorise l'emploi direct « gré à gré » au détriment des structures prestataires.
- Création d'un régime d'agrément et du système prestataire.

Ces mesures visent à agir sur la demande. Le moyen pour ce faire est de: baisser le prix pour augmenter la demande.

➤ 1996-2004

Début d'une politique de l'offre, avec l'ouverture du champ aux entreprises privées : l'idée est de faire du secteur des services à la personne, un marché dynamique.

➤ 26 juillet 2005 : la loi Borloo

- Instauration de deux types d'agrément (qui ne concernent que l'emploi dans le cadre de structure, et non l'emploi direct) :
 - Un agrément, obligatoire, pour toutes les entreprises qui agissent sur la garde d'enfants, le soutien aux personnes âgées et aux personnes handicapées (actions sur les publics dits fragilisés) ;
 - Un agrément facultatif pour toutes les autres activités de services à la personne. Cet agrément ouvre droit à des avantages fiscaux.

En 2004, l'activité par des organismes agréés représentait 37% du total, contre 21% en 1995.

- Instauration du Chèque Emploi Service Universel (CESU), pour agir sur la demande (il est important de noter que désormais, on est sur un marché, et on ne parle corrélativement plus de « besoin » mais de « demande »). Le CESU concerne les activités à domicile, et les gardes d'enfants hors domicile.

Le CESU peut prendre deux formes :

- Le chèque bancaire (comme le dispositif d'avant : le Chèque Emploi Service) ;
- Le chèque préfinancé, qui constitue une nouveauté. Le principe de ce type de CESU est sensiblement le même que celui des chèques restaurants ou des chèques vacances.

En France les services à la personne emploient aujourd'hui plus de 1,9 million de personnes. C'est le secteur de l'économie française dont la croissance a été la plus forte au cours des quinze dernières années en termes de création d'emplois. En Rhône Alpes avec 210 000 ménages utilisateurs, ce sont entre 100 et 150 000 salariés, soit 18% d'offres d'emplois supplémentaires en 2006 à l'ANPE

Les premiers employeurs dans certains territoires relèvent du champ des services aux personnes. Ils se caractérisent par un taux élevé de temps partiel et par la féminisation du salariat. La flexibilité et la saisonnalité engendrent une forte précarité. Les employeurs sont de trois types (le secteur associatif, le secteur public (conseil généraux, municipalités), et les entreprises marchandes). On assiste à un éclatement des statuts.

Caractéristiques de l'emploi

Ce secteur compte de nombreuses professions, qui représentent entre 5% et 7% de la population active Rhônealpine: Des professions presque exclusivement féminines

- Des salariés plus âgés que le reste de la population active : on annonce ainsi de nombreux départs en retraite au moment où la demande risque d'exploser.
- Très peu de salariés diplômés : aucun diplôme pour 24% des assistants maternels, 36% des aides à domicile et 48% des employés de maison. De plus, quand les salariés sont diplômés, ce sont des diplômés de niveau V (CAP – BEP), sauf les Techniciennes d'Intervention Sociale et Familiale qui sont au niveau IV.

La question de la qualification pose des contradictions de fond : à côté du discours sur la nécessaire professionnalisation de ces métiers, par exemple l'obtention du diplôme (Diplôme d'Etat d'Auxiliaire de Vie) par un nombre significatif de salarié d'une structure prestataire, revient à une augmentation sensible de la masse salariale, et corrélativement d'une augmentation du prix de l'heure d'intervention. A qui est-ce de prendre en charge ce coût ? Les institutions publiques (conseils généraux), les entreprises de ce secteur ? Les usagers ?

- Un quart des employés de maison sont étrangers.
- Une relation de travail non stabilisée :
 - Un important poids du travail non déclaré (« travail au noir ») : 2,8 millions de personnes y ont recours, c'est-à-dire près de la moitié de la demande.
 - Un secteur à forte mobilité : 21% de sous-emploi, nature parfois ponctuelle et temporaire des besoins (suite à une hospitalisation, juste après un accouchement, etc.).
 - Des salaires parmi les plus faibles.

Document N°3: Nombre d'emplois (brut) en 2006 dans le secteur des aides à domicile (structures agréés source ANSP)

	01	07	26	38	42	69	73	74	Rhône Alpes	
Salariés à domicile des particuliers employeurs dont mandataires	8363	5299	9485	20624	11983	30980	6689	9640	103062	
salariés des organismes agréés prestataires	Associations, CCAS, autres établissements publics	1572	2060	1199	2812	2757	3045	661	1832	15938
	Entreprises privées	4	0	606	273	63	967	83	93	2089
Assistantes maternelles	4461	1265	2455	7824	4249	10031	2460	3750	36495	
total	14399	8624	13745	31533	19052	45023	9893	15315	157584	

Document N°4: Nombre d'emplois (brut) en 2007 dans le secteur des aides à domicile (structures agréées source DRTEFP)

	01	07	26	38	42	69	73	74	Rhône Alpes
emplois dans associations agréés mandataires	710	99	591	624	1356	1410	91	615	5 496
emplois dans associations agréés prestataires	1 902	1 500	1 279	2 609	3 495	2 388	1 363	1 636	16 162
emplois dans privé agréés mandataires	0	0	120	94	7	263	230	5	719
emplois dans privé agréés prestataires	18	0	89	183	167	957	134	115	16 63
total	2 630	1 599	2 079	3 510	5 025	5 018	1 818	2 371	24 040

Document N°5: Nombre d'heures travaillées par salarié et par mois en 2007 dans le secteur des aides à domicile (structures agréées source DRTEFP)

	01	07	26	38	42	69	73	74	Rhône Alpes
emplois dans associations agréés mandataires	53,62	44,02	48,40	50,67	38,85	60,28	33,07	60,55	51,05
emplois dans associations agréés prestataires	69,37	73,08	64,41	64,36	69,88	62,69	73,86	63,23	67,44
emplois dans privé agréés mandataires			14,57	25,74	16,71	47,57	29,82	46,00	33,22
emplois dans privé agréés prestataires	66,89		40,55	53,80	48,62	47,72	69,89	62,46	51,11
total	65,10	71,28	55,96	60,34	60,72	58,36	65,96	62,46	61,54

Le séminaire des 16 et 17 octobre entre les organisations européennes³⁴

Dans l'atelier sur les services aux personnes (SAP), il y avait des syndicalistes français, italiens et espagnols ; des employeurs de l'économie sociale ; une personne de l'ANPE régionale.

La restitution de l'atelier a eu lieu en deux temps :

- D'abord les constats partagés en Rhône-Alpes, en Lombardie et en Catalogne sur la précarité dans ce secteur,
- Puis les pistes d'action qui se sont dégagées des interventions et de la discussion qui ont suivi. Celles-ci ont été volontairement totalement intégrées au paragraphe des pistes de travail

En guise d'introduction il faut préciser que les discussions qui ont eu lieu dans cet atelier ont surtout porté sur l'aide à domicile aux personnes en situation de fragilité, c'est-à-dire

³⁴ Synthèse des travaux de l'atelier services aux personnes, E. Puissant, Université Pierre Mendès France Grenoble, 2008

essentiellement les personnes âgées, les enfants et les personnes handicapées. On s'est peu intéressé aux services sur la facilitation des conditions de la vie.

Les constats partagés

- Une forte croissance des besoins, sous la pression de 3 processus principaux :
 - Le vieillissement de la population, et la croissance des handicaps et des situations de perte d'autonomie qui en découlent
 - Le maintien d'un taux d'activité féminin élevé
 - Des phénomènes de délitement social, d'exclusion, de marginalisation.Ces 3 facteurs augmentent sensiblement les besoins de services à domicile.

➤ Un secteur caractérisé par une forte part de l'informel ou du travail non déclaré, que diverses tentatives de baisse du coût du service déclaré tentent de faire diminuer. L'idée est de faire en sorte que cela ne revienne pas plus cher aux utilisateurs de déclarer un emploi que de ne pas le déclarer.

➤ Un travail quasi exclusivement féminin

➤ Un travail invisible, ou plutôt invisibilisé (c'est-à-dire que l'on rend invisible), comme s'il s'agissait du simple prolongement du travail domestique, que l'on fait chez soi et pour soi, et pour lequel les femmes auraient des compétences naturelles (faire le ménage, la cuisine, la capacité de faire plusieurs choses en même temps, etc.).

➤ Des conditions de travail globalement mauvaises : temps de travail partiel voire très partiel, éclaté, instable (ce qui implique l'exigence d'une forte disponibilité temporelle de la part des salariés qui doivent répondre à d'importantes fluctuations de la demande et des besoins), des salaires bas.

La précarité est donc très forte dans ce secteur, mais elle ne procède pas de la déstabilisation d'un modèle ancien qui aurait été protecteur, mais on est bien face à la constitution de nouveaux métiers, qui se structurent sur la base de conditions de travail très précaires.

➤ Un fort éclatement des statuts de l'offre (emploi direct, public, privé lucratif, privé non lucratif) dont découle aussi un fort éclatement des statuts de l'emploi et des conditions de travail.

➤ Un service public en recul : soit faible présence du fait d'une très faible présence de l'Etat Providence (Catalogne), soit tendance à cesser la gestion directe de services et le cantonnement à des rôles de programmation (comme en Lombardie) ou des rôles de régulation (régulation aujourd'hui marchande, comme en France).

➤ Une tendance à la délivrance de « chèques » pour payer les services aux personnes : le chèque emploi service puis le chèque emploi service universel en France, les vouchers en Italie, les chèques en Espagne.

➤ Une tendance ou du moins un risque d'une standardisation des services dans les trois régions.

➤ Une présence non négligeable du secteur sans but lucratif, mais ambivalente selon les régions : alors qu'en France, les syndicalistes se sont positionnés globalement pour la défense d'une structuration de l'offre par l'économie sociale (même s'il a été précisé que la non lucrativité n'était pas en soi une garantie d'emplois de qualité), les coopératives sociales italiennes ont été complètement détournées de leurs objectifs initiaux et sont devenues aujourd'hui un puissant instrument de déréglementation et de précarisation des emplois dans ce secteur, sur la base d'appels d'offre.

➤ Pas de tradition syndicale dans le secteur, pas d'ancrage syndical, et même des difficultés particulières à rencontrer les salariés (emploi éclaté, absence de lieu collectif de travail), à faire émerger des revendications avec les salariés (faible identité

professionnelle, travail invisible). Dans ce contexte, les trois interventions témoignent plutôt de l'existence de petites avancées syndicales sur ce secteur, à un échelon local.

Les premières pistes de travail

Les différentes journées d'étude ou de rencontre confirment la nécessité pour les organisations syndicales d'avoir une réflexion et d'engager un véritable travail sur les enjeux d'une réponse adaptée au développement des besoins sociaux liés au vieillissement de la population, aux problématiques de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la place du travail, de l'inégalité d'accès aux soins et à la santé et plus fondamentalement de l'accès aux droits fondamentaux

Quelle réponse mais aussi quelle maîtrise publique, quels financements, quelle structuration de l'offre, quel statut du travail salarié pour les salariés des services à la personne ?

Quels outils, quelle structuration des organisations syndicales pour organiser ces salariés isolés, précaires, mobiles ?

Définir le champ du secteur services aux personnes

Il faut déterminer les activités de services qui, pour les organisations syndicales en lien avec les salariés du secteur devraient relever d'un grand service public et nous permettrait ainsi de structurer l'offre, pour gagner la reconnaissance d'un métier d'intérêt général et de mission publique.

Toutes les activités de services réalisées auprès des personnes « méritent » elles de figurer dans le champ des services à la personne relevant de la responsabilité des services publics ?

Favoriser l'émergence d'une identité professionnelle par la mobilisation collective. L'exemple catalan est assez parlant de ce point de vue : trois accords collectifs ont déjà été négociés dans le champ des services aux personnes, et ces trois accords sont l'aboutissement d'importantes mobilisations des salariés (grèves et manifestations).

La place des services publics

La nécessité d'interpeller les pouvoirs publics, et de promouvoir un modèle de développement des services aux personnes avec un secteur public fortement présent. Cette idée revient systématiquement, dans la mesure où la manière dont on développe ce secteur relève d'un choix sociétal, éminemment politique : quelle place donne-t-on dans nos sociétés à l'aide aux personnes que ce soit sur les personnes en situation de dépendance ou sur les besoins de facilitation de la vie ? Il est bien entendu que les deux secteurs doivent être regardés d'une manière différenciée. A quel niveau paie-t-on les salariés qui prennent soin des personnes âgées, des enfants, des personnes handicapées ?

L'idée est unanime de défendre la centralité de l'acteur public sur ce secteur. Mais il ne s'agit pas de promouvoir un grand service public exclusif, sans entreprises du tout sur le secteur. Il s'agit plutôt de promouvoir de forts investissements publics dans ce secteur, et de contrôler l'utilisation de ces fonds publics, pour une structuration de l'offre stable, des emplois de qualité, professionnalisés, et correctement rémunérés.

Il convient de travailler sur les différentes sources de financement susceptibles de satisfaire aux besoins sociaux des populations et de répondre aux besoins des salariés.

Par exemple, la question de la professionnalisation des métiers est essentielle autant pour une reconnaissance sociale que pour une reconnaissance professionnelle en terme de qualification et de rémunérations.

Dans cette perspective, nous proposons d'initier des rencontres avec les conseils généraux, les régions et les COPIRE afin d'avancer des propositions en terme de formation et de financement.

Un statut du travail salarié des services

Les salariés de ce secteur sont très nombreux à exprimer des attentes pour une amélioration des conditions de travail et de vie, de formation, de professionnalisation. Les syndiqués doivent participer à l'élaboration de propositions.

La nécessité d'articuler la qualité du service et la qualité de l'emploi et du travail ; articulation qui permettra notamment la mise en visibilité de ces emplois (par des garanties juridiques, contractuelles, et la reconnaissance économique et sociale des professions du secteur). L'idée est d'insister sur le fait que ce n'est qu'en proposant des emplois de qualité, reconnus, professionnalisés et avec des garanties fortes que l'on obtiendra un service de qualité. La professionnalisation des emplois apparaît comme une solution face à la précarité (on n'est pas précaire en soit mais parce qu'on occupe un emploi précaire), mais aussi plus globalement comme une condition nécessaire à la professionnalisation du secteur dans sa globalité.

Les différents dispositifs conventionnels doivent nous aider à construire un socle commun de droits qui pourrait constituer **un projet de statut du travail salarié des services**.

On pourrait retenir 10 thèmes dont le choix semble être confirmé les différentes rencontres:

- Salaires
- Temps de travail (32 H)
- Congés payés
- Travail de nuit
- Retraite – Pénibilité (55 ans)
- Formation professionnelle initiale, continue
- Droit syndical
- Régime complémentaire Santé- Prévoyance
- Santé au travail
- Indemnités de déplacement

Ces propositions après validation par les syndiqués, débattues avec les salariés, pourraient être portées dans les négociations des différents dispositifs conventionnels et dans les lieux de dialogue social territoriaux. Il faut pousser sur une forme de dialogue social qui permette de légitimer des lieux de négociations interprofessionnelles.

Nous devons avant tout partir du syndicat, des syndiqués. C'est valable pour les territoires, les professions.

Quelle activité, quel travail développer en cohérence dans ce secteur avec :

- Nos élus syndicaux mandatés CNAM, CNAV, CNAF, ATMP, formation professionnelle.....
- Les syndiqués qui participent aux négociations USGERES, avec le champ de l'économie sociale

Alors qu'aujourd'hui, les discours dominants font rimer libre choix de l'utilisateur et diversification de l'offre avec la satisfaction des « clients », un combat syndical serait de faire rimer qualité de service et qualité d'emploi. Alors que la logique libérale oppose les salariés et les utilisateurs des services (avec par exemple l'idée que les salariés des services publics seraient moins performants), un enjeu pour les organisations syndicales est de les lier, autour du couple qualité d'emploi/qualité de service.

L'information – la communication

Il faut un outil qui permette la communication en direction des salariés, du grand public, de la population, sur :

- Nos propositions revendicatives
- Les expériences, les initiatives en territoire
- les informations des différentes professions
- Le travail des collectifs

- Les actions, luttes, succès

Travailler avec d'autres

Il faut poursuivre et accentuer les coopérations avec les autres acteurs du mouvement sociopolitique intervenant sur ce secteur

Mieux travailler avec les autres organisations syndicales de France et d'Europe, en particulier celles de Catalogne, de Lombardie mais aussi du Bade Wurtemberg,

La syndicalisation

Pour faire circuler les informations, donner envie de s'organiser et de se syndiquer il faut s'appuyer sur les structures existantes. Besoin également d'établir un état des lieux dans chaque territoire, chaque profession, pour identifier les syndiqués du secteur. Cet état des lieux inconnu à ce jour, est indispensable pour réfléchir aux évolutions nécessaires des champs professionnels en vue de rendre les organisations syndicales plus efficace pour répondre aux besoins et aux attentes des salariés désireux de s'organiser. Il faut travailler en réseau dans les territoires, au plus près des salariés.

Un dialogue social territorial

L'idée d'un dialogue social territorial revient à chaque rencontre. La nécessité d'organiser un dialogue social territorial est évidente, notamment parce que ce champ transcende les branches professionnelles existantes, et questionnent un ensemble d'acteurs divers sur un même territoire (entreprises, pouvoirs publics gestionnaires, pouvoirs publics financeurs, secteur sans et avec but lucratif, syndicats de salariés, employeurs, organismes de formation, etc.).

Pour éviter que le développement des services à la personne ne devienne l'unique créneau de réponses aux besoins d'emploi, la mise en œuvre de GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) de territoire, permettrait d'éviter toute dérive du tout service à la personne comme seule réponse aux problématiques d'emploi et d'insertion.

B/Le projet logistique

Un travail collectif depuis plusieurs années est en cours. Il est effectué à partir de données socio-économiques relatives à la logistique dans le secteur de l'Isle d'Abeau, l'est Lyonnais, la plaine de l'Ain. Il a été recherché les points structurants

Méthodes d'analyse (Elaborer un projet).

Il a été élaboré un diagnostic dans l'objectif de définir une stratégie syndicale territorialisée

Des rencontres régulières ont lieu avec les syndicalistes de ce secteur issu des branches professionnelles concernées ou de syndicaliste militant dans l'interprofessionnel.

a/Problématique

- Il faut travailler la branche logistique et le territoire pour.
 - Comprendre l'évolution de la structure socio économique du territoire
 - réaliser un point sur la situation et l'évolution des forces économiques, sociales et politique de ce territoire
 - concevoir (imaginer et mettre en œuvres) des stratégies d'action syndicale (actions, organiser, animer)
 - se donner une méthode de travail pour conduire un projet d'action syndicale par territoire
- il faut comprendre le secteur en définissant les contours :

- Le principal obstacle à l'élaboration d'un diagnostic tient au flou qui entoure le secteur de la logistique
- Que recouvre la logistique, que sont ces entreprises pour qui travaillent elles, qui sont les salariés, leurs statuts, leurs conditions de vie, de travail ?

b/Des rencontres régulières entre syndiqués et militants de la Cgt

Elles ont lieu maintenant depuis une année et demie

Elles permettent:

- Un travail collectif sur un dossier de données socio-économiques relatives à la logistique (identification des points structurants), de bien connaître ce secteur d'activité
- D'avoir une méthode d'analyse partagée pour élaborer un diagnostic (appui sur un guide d'élaboration du diagnostic et recueil de données).
- De construire un Projet
- De travailler sur une stratégie syndicale territorialisée
- De définir et faire le point de nos actions
- D'être force de propositions

c/Les premiers éléments de réflexion issus de ces rencontres

Ils permettent d'avoir un constat argumenté qui permet aux organisations syndicales d'être force de propositions

Ils doivent aider les syndiqués à devenir des acteurs.

Concernant la profession

- C'est un secteur qui souffre d'une image peu valorisante et qui peine à recruter
- Le secteur est en pleine extension en nombre de plateformes et de salariés.
- Externalisation interne et externe
- La logistique: élément central des échanges et de l'économie
- Un énorme rythme de développement : + 80% de 90 à 2003
- Très forte concentration des emplois de la logistique Rhône Alpine sur cette zone choisie: estimée à plus d'un emploi sur deux
- Une évolution permanente du secteur: Des métiers et des savoirs faire qui bougent.
- Un salariat précaire, flexible, avec un déficit de qualification et des discriminations.
- Constitution d'un pôle européen de la logistique au cœur de la région Rhône-Alpes.

Concernant l'organisation syndicale

- Une faible implantation syndicale
- être force de proposition concernant un statut du travail salarié
- Constitution d'un réseau des professionnels du secteur, porteurs de propositions, d'analyse et de production
- Faible représentativité syndicale dans le secteur (peu de syndiqués, peu de syndicats organisés)
- Droits syndicaux insuffisants, une forte répression contre les salariés organisés syndicalement
- Faiblesse de la démarche syndicale vis-à-vis des interlocuteurs politiques (existants et nouveaux) sur les territoires

En résumé

- Dynamiques économiques et social du secteur
 - Un secteur en développement

- Un gisement d'emploi
- Une concentration des bases logistiques
- Problématiques d'action
 - Difficulté à entrer en contact avec les salariés
 - Précarité, bas salaires, peu de qualification
 - Faible implantation syndicale avec des militants peu formés
- Le(s) projet(s) devra tenir compte des éléments suivants
 - Un marché du travail lié à la précarité (soit plus de 50% des offres): intérim (25% des effectifs), CDD (maxi 6 mois), saisonnalité
 - De la formation initiale des salariés de ce secteur: 45% des salariés de niveau 5 malgré une grande diversité des types de métiers.
 - Des statuts très éclatés, des bas niveaux de salaires, insuffisance de formations avec des métiers et des savoirs faire qui bougent.
 - De la problématique des donneurs d'ordre et des sous traitants

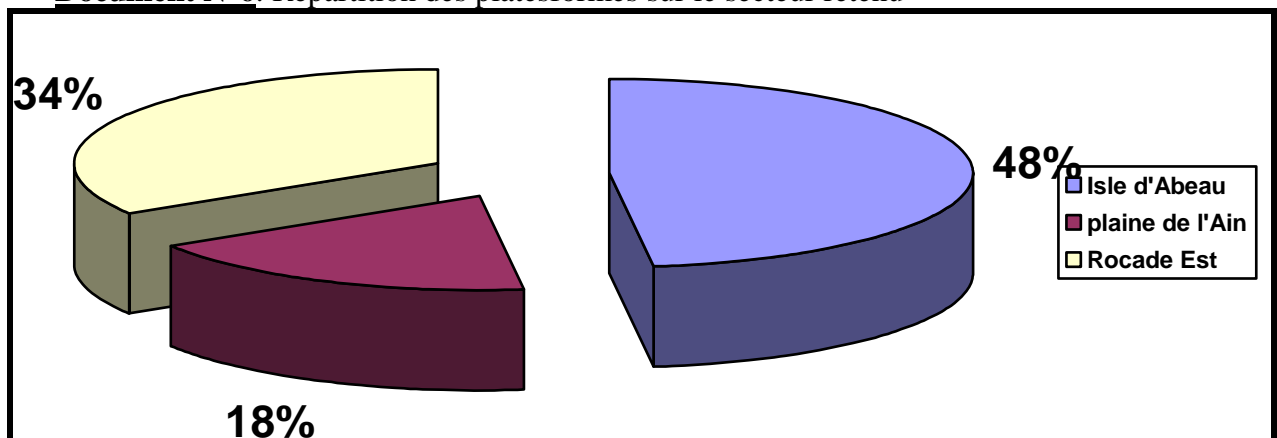
Le collectif a décidé de travailler en projet c'est-à-dire d'initier et d'accompagner sur le moyen terme une démarche dont on connaît le point de départ référence au diagnostic. C'est se doter d'une méthode de travail cohérente pour un collectif d'acteurs syndicalistes et de partenaires sociaux. C'est une invitation à faire autrement et ensemble.

C'est travailler sur les droits, les garanties collectives, le statut du travail salarié pour répondre aux attentes de ces salariés où domine la précarité, le sous emploi, la sous qualification et une faible syndicalisation

Le périmètre retenu:

- trois zones d'emploi (plaine de l'Ain, Est Lyonnais, Nord Isère) chevauchant 3 unions locales (Lagnieu, Villefontaine, St Priest) et 3 unions départementales (Ain, Isère, Rhône)
- deux branches professionnelles : le transport et le commerce

Document N°6: Répartition des plateformes sur le secteur retenu



Les premières actions décidées

- Avoir un état des lieux par zone: répertorier, identifier nos forces syndicales (bases et syndiqués)
- Connaître son territoire faire une carte de l'implantation des entreprises avec le nombre de salariés
- Mise en réseau des syndiqués et des syndicats pour les impliquer dans le projet
- Rendre les organisations syndicales visibles

d/La logistique

Il y a la constitution d'un pôle européen de la logistique au cœur de la région Rhône-Alpes, à cheval sur plusieurs branches conventionnelles et plusieurs territoires, où la précarité concerne près d'un salarié sur trois. Le secteur est en pleine extension en nombre de plateformes et de salariés. Il recouvre de nombreux secteurs autres que le transport comme le commerce, mais aussi l'externalisation d'activité industrielle.

La logistique : des définitions

La logistique répond aux besoins des industriels et de la grande distribution afin qu'ils puissent se recentrer sur leurs métiers

La logistique c'est l'ensemble des techniques et des moyens visant à obtenir une gestion optimale des flux d'informations et de produits entre le fournisseur, le distributeur et le consommateur final. La logistique comprend aussi bien la gestion des stocks que la préparation des commandes et l'organisation du transport et des livraisons. Elle consiste à organiser, rationaliser, hiérarchiser et coordonner l'ensemble de ces flux. La logistique cherche à améliorer la gestion des flux qui vont du « fournisseur du fournisseur » jusqu'au « client du client ». Entre ces partenaires, qui composent la chaîne logistique, circulent trois catégories de flux :

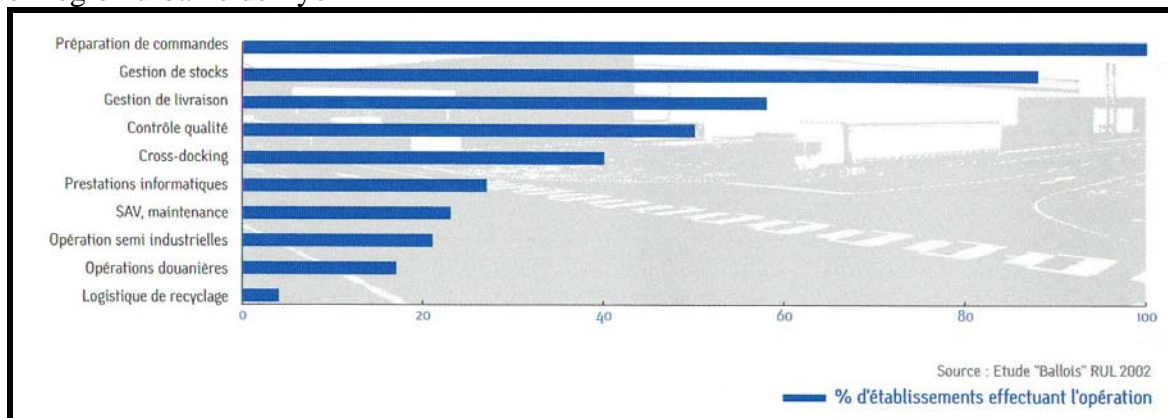
- Des flux de marchandises (qui vont de l'amont vers l'aval),
- Des flux financiers (qui vont en sens inverse),
- Des flux d'information (qui vont dans les deux sens)

La plateforme logistique est un lieu d'accueil de tout ou partie des activités liées à la chaîne logistique :

- Stockage, manutention, gestion des stocks, transmission et traitement des informations, conditionnement, ...

C'est un secteur d'activité en soi mais c'est aussi une fonction de toutes les entreprises. La logistique correspond à une gamme d'activité de plus en plus large allant des opérations élémentaires (stockage, manutention, préparation de commandes...) aux plus complexes (services après vente, maintenance, fonction industrielle, assemblage, contrôle qualité, ...).

Document N°7: Les opérations logistiques effectuées par les grands établissements implantés en région urbaine de Lyon



Dans l'avenir ce secteur devra tenir compte pour son développement et l'installation de nouvelles plateformes

- S'inscrire dans les principes de développement durable, qui vont au-delà de la question du transport des marchandises
- Favoriser l'intermodalité avec une utilisation plus coordonnée du fer, de la route, de l'eau et de l'aérien

- Les processus et les outils sont de plus en plus compliqués. La mission des logisticiens est devenue beaucoup plus complexe, cela devient un enjeu pour le management de demain.

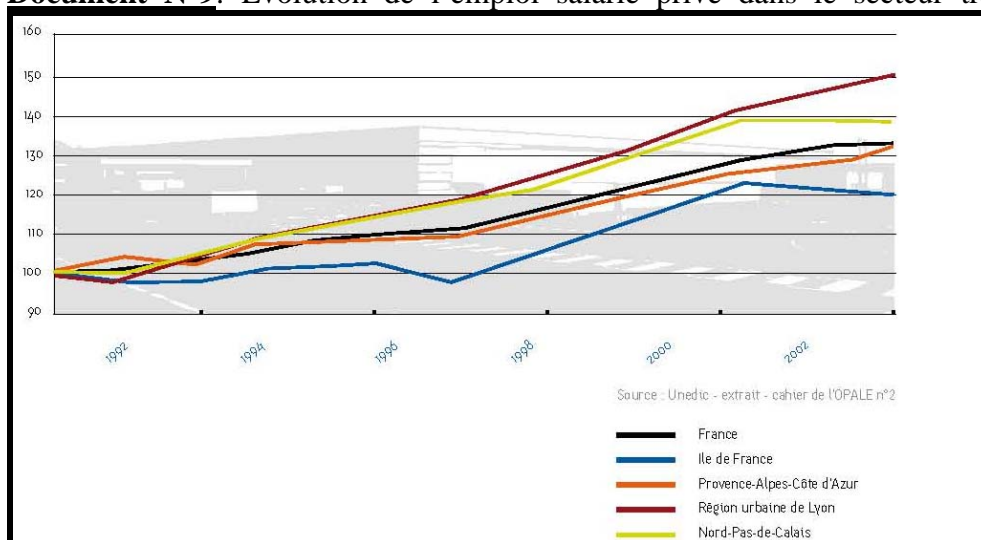
L'emploi augmente

Il y a une forte présence et croissance des activités logistiques en Rhône Alpes

Document N°8: Les 5 premières régions logistiques française (source Unedic 12/2003)

	Poids de la région dans l'emploi logistique national	Poids de la région dans l'emploi total
Ile de France	19,4%	24,3%
Rhône Alpes	12,2%	10,5%
PACA	8,7%	7,0%
Nord Pas de Calais	6,1%	6,1%
Pays de la Loire	5,4%	5,6%

Document N°9: Evolution de l'emploi salarié privé dans le secteur transport logistique



On peut estimer à près de 62000 emplois en région répartis dans plus de 3300 établissements dans les entreprises de transport auquel il faut rajouter plus de 72000 emplois dans l'autre logistique qu'est le commerce de gros répartis dans 2500 établissements de plus de 10 salariés

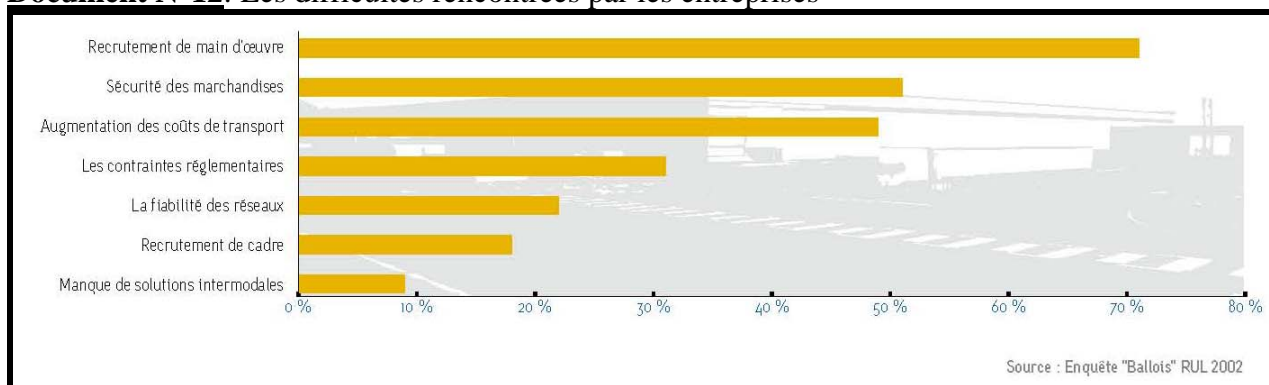
Document N°10: Nombre de salariés et d'entreprise dans le secteur de la logistique (source SGAR Rhône Alpes)

	Nombre de salariés	Nombre d'entreprise
transport	63 000	3 300
commerce	72 000	2 500
total	135 000	5 800

Document N°11: Nombre de salariés et d'entreprise dans le secteur de la logistique en fonction de l'effectif (source SGAR Rhône Alpes)

	Nombre de salariés	Nombre d'entreprise
200 et plus	12.19%	0.81%
100 à 199	17.83%	2.39%
50 à 99	19.36%	5.16%
20 à 49	25.89%	15.10%
10 à 19	11.83%	15.93%
Moins de 10	12.89%	60.62%

Document N°12: Les difficultés rencontrées par les entreprises



C'est un secteur qui souffre d'une image peu valorisante et qui peine à recruter: horaires décalés, flexibilité, conditions de travail difficiles, travail à la chaîne, une forte précarité (intérim, CDD, saisonnalité, des bas salaires, une forte sous traitance

Une évolution permanente du secteur qui entraîne des métiers et des savoirs faire qui bougent. Des fonctions d'organisation liés à des nouveaux modes de production d'où une double externalisation (externe et interne) à la profession. L'autonomisation du secteur questionne sur l'existence d'une branche logistique.

La majorité des emplois de la logistique relève de métiers relativement peu qualifiés mais les tâches et les qualifications demandées au personnel évoluent fortement. Les métiers de la logistique s'ouvrent également aux professions d'informaticien, de gestionnaire de stock, de manager, de responsable de la communication, ...

Les missions d'intérim en logistique connaissent une croissance forte et la logistique se classe parmi les premiers secteurs pourvoyeurs d'emplois intérimaires avec le BTP et la métallurgie.

Ce secteur est caractérisé par une forte précarité :

- un niveau de rémunération très faible y compris pour les salariés en CDI,
- des contrats précaires pour près de un salarié sur trois : intérim, CDD, stages, contrats saisonniers etc.)
- En 10 ans 33% d'emplois en plus soit 15 000

- 65% des emplois concentrés sur trois territoires correspondant à nos secteurs des unions locales de St Priest, Lagnieu, Villefontaine.

Les difficultés des entreprises à recruter des opérateurs ou à prévoir le nombre de salariés précis présents impactent les conditions de travail du personnel de l'opérateur à l'encadrement où là aussi une certaine difficulté de recrutement se fait jour.

Les entreprises de logistique sont dans une situation contradictoire en matière de gestion du personnel. « Reposant sur la fiabilité de la gestion des stocks et la réactivité, l'intérim apporte aux entreprises la souplesse nécessaire. La maîtrise des coûts de main-d'œuvre passe par la fixation d'un effectif permanent au plus bas du niveau d'activité et une utilisation de l'intérim comme variable d'ajustement. » En même temps, « les entreprises utilisatrices se plaignent des problèmes de qualité du travail des intérimaires et des difficultés rencontrées par l'encadrement pour organiser le travail. Le taux de rotation du personnel s'oppose à une meilleure intégration et formation du personnel. Les agences d'intérim sont surtout implantées près des sites logistiques. Elles se font une concurrence très vive, même si elles essaient de constituer « un vivier solide d'intérimaires professionnels³⁵ ».

Le constat lors des rencontres revient souvent comme quoi la situation dans les entreprises est celle d'un turn-over important et d'une absence de véritables formations (3/4 d'heure seulement pour se faire expliquer une tâche comme trouver un ordre de chargement d'une palette qui empêche celle-ci de se renverser dans le transport). Le résultat est qu'il y a beaucoup de gâchis et des gens qui se démobilisent, qui partent très vite (parfois au bout d'une heure). D'où une perte de savoir-faire et de qualité pour l'entreprise. Les délais de mission sont trop courts pour une réelle implication dans la qualité du travail. Les problèmes ne concernent donc pas que le volet « instabilité » de la main-d'œuvre, ils concernent surtout son volet « professionnalisation »

L'absence constatée de structuration d'une profession pèse fortement en termes de production-valorisation des compétences. La définition d'une ou de plusieurs conventions collectives est au cœur de cette problématique.

Dans ces activités, des situations très différentes sont vécues par les salariés selon qu'ils appartiennent à la convention de l'activité de base d'une entreprise (industrie ou commerce), à la convention des transports ou à celle des activités dites « auxiliaires des transports », sans compter d'autres situations.

L'extension éventuelle de la convention collective « transport » à l'ensemble de la logistique pose un problème car il existe en fait plusieurs conventions : transport de marchandises, de voyageurs, ambulanciers, convoyeurs, avec des différences dans les avantages obtenus (ancienneté de 2 ans pour les ambulanciers, de 3 ans pour les convoyeurs...).

Les entreprises sont cependant de plus en plus contraintes de se coordonner davantage en matière de construction des compétences, et ceci est encore plus vrai s'agissant de la gestion des rapports sociaux. Mais au-delà d'un problème de coopération (rendue difficile par la concurrence grandissante entre ces entreprises), ce qui est posé est l'autonomisation ou non d'une profession logistique par rapport à celle du transport. Pour l'instant en tout cas, il semble que les gros transporteurs n'aient pas l'intention de voir émerger une branche autonome au moment où ils se positionnent sur les segments les plus stratégiques leur permettant de contrôler l'ensemble de la chaîne de valeur³⁶. La question d'une nouvelle convention collective doit être posée, qu'elle soit propre à la logistique (ce que certains partenaires employeurs ou syndicalistes refusent pour l'instant), ou qu'elle étende celle du transport à ces nouvelles activités. Depuis plus de deux ans, les organisations syndicales

³⁵ Lettre de l'Observatoire régional « Opérateurs de transports », Janvier 2002.

³⁶ Tout en restant eux-mêmes dépendants de leurs grands clients qui font à tout moment jouer la concurrence entre logisticiens pour obtenir des tarifs et services plus avantageux.

négoçient avec les transporteurs des avenants à la convention collective des transports, sur le champ des activités concernées, sur les minima de rémunération, sur les classifications et sur la formation.

Rencontre entre le collectif et quelques bases Cgt sur le secteur de l'Isle d'Abeau

Dans le cadre de ce projet, il a été décidé d'établir un questionnaire sur la connaissance des bases syndicales Cgt et de leur qualité de vie syndicale. Il a déjà été rencontré 7 syndicats soit 15 élus ou mandatés représentant près de 100 syndiqués et environ 2500 salariés.

Les 15 personnes rencontrées se répartissent de la façon suivante 14 employés et 1 agent de maîtrise et aucun cadre.

Ces entreprises totalisent à elles seules 25 élus (CE DP CHSCT DS)

Les entreprises visitées

Elles représentent environ 2500 salariés, peu de syndicats ne connaissent véritablement les effectifs de l'entreprise (qui de toute façon bouge beaucoup), ni les catégories socio professionnelles ou les pyramides des âges pas plus que la répartition hommes - femmes

Le syndicat, le syndiqué acteur

Les résultats aux élections sont difficilement exploitables et on a du mal à savoir qui est majoritaire ou pas près de la moitié n'ont d'ailleurs pas renseigné cette rubrique hormis le nombre d'élus Cgt. Tous sont soit organisés en syndicat d'entreprise (6 sur 7) soit ils sont organisés dans le syndicat multiprofessionnel de la logistique (5 bases)³⁷. La moitié des syndicats ont des réunions régulières. Seul un syndicat a un « cahier de revendications » qu'il laisse à disposition des salariés. C'est dans un tiers des entreprises que la direction du syndicat est élue sinon c'est sur la base du volontariat voir même une nomination par le délégué syndical. Beaucoup ont du mal à tenir une réunion régulière et à gagner l'investissement des camarades dans le syndicat. De plus pour ceux qui travaillent en poste cela ne favorisent l'investissement. Certains n'ont pas d'échange avec les syndiqués et de fait ne volent pas l'intérêt que des salariés se syndiquent

Le syndiqué informé

Il y a des difficultés à faire lire. Il n'est pas simple de communiquer les informations qui arrivent aux syndicats jusqu'aux syndiqués, les salariés. Les principaux moyens de communication sont les tracts mais souvent ce sont ceux de l'union locale, de l'union départementale ou de la branche.

Le syndiqué formé

La moitié des syndicats envoient des syndiqués en formation ce sont principalement des volontaires. Personne n'a fait d'allusion à la formation des dirigeants du syndicat Certains syndiqués se refusent à se former et ce sont souvent les plus âgés. Beaucoup réclament des formations recettes pour être de bons militants; les principales attentes sont sur les questions juridiques, plans sociaux, la NAO (négociation annuelle obligatoire), la communication, le fonctionnement CE et DP.

La syndicalisation

C'est une activité très irrégulière en fonction des syndicats mais la plupart ne font rien ou sont en difficulté pour faire (on ne sait pas faire), pourtant ceux qui font, ont des résultats.

Les actions

La encore tout le monde n'est pas sur le même niveau d'action ; certains se contentent des mots d'ordre nationaux et l'action va de la distribution du tract à la grève

La majorité des syndicats rencontrés ont eu des actions principalement sur les salaires ou les conditions de travail.

Les attentes vis-à-vis de la Cgt

³⁷ Le syndicat est une structure qui a déposé ses statuts alors qu'une base est le nom de l'entreprise dans laquelle travaille le syndiqué d'où la notion de 5 bases pour le syndicat multiprofessionnel

C'est principalement un soutien et des réponses juridiques ; la Cgt répond globalement à ces attentes. Pour les syndicats, l'UL doit être un lieu d'échange, de rencontre, de mutualisation, de coordination de l'activité syndicale, de connaissance du territoire, de mobilisation. Souvent le constat est fait d'un manque de soutien des autres syndicats dans les luttes et tous reconnaissent manquer de temps pour militer à la Cgt et aider les autres.

Le séminaire des 16 et 17 octobre entre les organisations européennes³⁸

La réalité du Bade Wurtemberg

Une difficulté de trouver des chiffres, les données viennent exclusivement du ministère du BW

Le secteur de la logistique est très important. Cette difficulté à connaître les chiffres est surtout liée au fait que la logistique n'existe pas en tant que tel dans les statistiques.

Nous pouvons quand même dire que 17000 entreprises sont dans la logistique. 34,5 Milliards d'euros de CA en 2005, soit le quatrième rang des secteurs économiques

En nombre de salariés, l'emploi augmente dans les services à la logistique lié principalement à une externalisation croissante des activités.

Il faut prendre en compte la branche logistique élargi. On arrive alors à 370.000 salariés. Le secteur est marqué par la continuité de l'augmentation de ces effectifs.

Aucune entreprise logistique parmi le Top 10 n'a son siège dans le Bade Wurtemberg, 3 dans le Top 50 et 7 dans le Top100.

La tendance est d'aller vers la sous-traitance. Aujourd'hui 24% des services logistiques sont sous-traités. Ce sont 55% qui sont sous-prestataires avec un contrat fixe (situation hybride) ; 21% sont des services internes.

La réalité de la Catalogne

Quand on parle de logistique, d'où cela vient ? En Espagne cela n'existe pas. Le transport et les opérateurs sont deux secteurs différents. Il faut partir des acteurs. Il y a des fabricants, des distributeurs, des consommateurs

Les fabricants sont soumis à la concurrence. Les distributeurs sont de plus en plus concentrés. Les consommateurs veulent un meilleur service.

Les opérateurs créent de l'externalisation, de la sous-traitance. De sorte que bon nombre de coûts sont externalisés.

En Espagne, la logistique est considérée comme un secteur auxiliaire du secteur du transport. Ce sont les règles de ce secteur qui s'appliquent. Avant, toutes les entreprises s'appelaient entreprises de transport aujourd'hui on dit entreprises de logistique.

Il y a des problèmes de précarité et de flexibilité des travailleurs. En faisant travailler des tiers, les coûts sont transférés à d'autres secteurs, et sont cachés par le statut légal des grossistes. Le mode de transport par route reste le plus important.

La situation est difficile pour les travailleurs. Entre les contrats de courte durée et ce de la durée de vie des entreprises, on a majoritairement une main d'œuvre à bon marché et peu qualifiée avec des contrats précaires. Des entreprises qui en font travailler d'autres, les salariés passent d'une entreprise à l'autre, d'un contrat à l'autre. De fait, il est difficile mais indispensable de définir le cadre des négociations pour les organisations syndicales.

En Espagne, il y a des employeurs qui abusent des immigrants, avec des contrats sans sécurité sociale, il est difficile pour eux d'accéder à la syndicalisation et du même coup pour nous une difficulté à les aider.

En ce qui concerne les groupes européens, les comités d'entreprise ne se connaissent pas entre eux. Il y a nécessité de travailler sur la directive européenne sur les comités d'entreprise. Il faut savoir ce qui se passe chez les autres.

³⁸ *Synthèse des travaux de l'atelier logistique*, Thomas Brugnot, Université Lyon 2

La réalité de la Lombardie

Nous n'avons pas de données statistiques sur ce secteur. Nous prévoyons un colloque sur les transports et la logistique mais nous avons des difficultés à faire un diagnostic régional. De plus sur cette question l'entente intersyndicale est difficile.

Malgré tout nous pouvons repérer des similitudes entre les quatre pays. Ces problèmes sont parfois traités de manière différentes mais ce sont les mêmes.

Pour nous il y a principalement deux formes de précarité

- Les contrats atypiques avec le travail intérimaire ou les CDD
- Le temps partiel où souvent ce sont les femmes qui sont les plus touchées comme à. Call Centers, DHL, TNT, ...

Pour les personnes les plus jeunes, il est difficile à fonder un foyer dans ces conditions. Les heures supplémentaire pour les temps partiels ne sont pas payées comme telles et il y a aussi sur cette question une source de discrimination vis-à-vis des femmes à qui on propose beaucoup moins d'heures supplémentaires.

Il y a le travail au noir et le travail gris. Il n'y a pas toujours de cloisons étanches entre l'économie officielle, l'économie familiale, l'économie illégale et l'économie mafieuse. Il y a toute une palette du "blanc" au "noir", avec toutes les nuances de gris cela concerne aussi bien des multinationales que des artisans. Ce sont surtout des immigrés non régularisés que l'on retrouve dans ces statuts.

Le travail gris dans la logistique se retrouve souvent dans les coopératives. Les adhérents : travailleurs ou associés travailleurs sont la plupart du temps assimilés à de simples salariés. Alors qu'ils devraient participer à l'assemblée des associés et aux choix de l'organisation du travail. De fait ils sont complètement exploités et ils ne travaillent que lorsqu'on leur en donne. Il y a concentration de ces coopératives en Emilie-Romagne.

Il y les associés-travailleurs. Mais au-dessus de la coopérative, il y a le consortium. Mais surtout dans la logistique au-dessus il y a le donneur d'ordre c'est là où il faut agir

Il y a un aspect de la précarisation qui concerne la route, ce sont les professionnels de la route, ils n'ont pas de précarité par rapport à l'emploi, mais par rapport aux conditions de travail.

Les constats partagés

L'atelier a permis de mettre en évidence que, en dépit de spécificités nationales, la situation des quatre régions présente de grandes similitudes. Un diagnostic partagé apparaît donc nécessaire et se doit d'être poursuivi par des échanges binationaux ou multinationaux.

Nous pouvons dire dans un premier temps les principales difficultés qui se posent à l'analyse commune, avant d'insister surtout sur les traits de convergence qui peuvent servir de base à des actions syndicales communes.

Les difficultés de l'analyse comparée

Le principal obstacle à l'élaboration d'un diagnostic tient au flou qui entoure le secteur de la logistique. Sans s'attarder sur les questions de définition, on peut simplement soulever l'éclatement conventionnel du secteur. Dans les différents pays, la fonction logistique relève de plusieurs branches, selon qu'elle se rattache à des activités tertiaires ou industrielles, et elle ne constitue pas une branche en que telle.

Par ailleurs, quelques spécificités nationales ont pu être relevées. A titre d'exemple, alors que les intervenants des quatre régions ont présenté un diagnostic assez proche, l'Italie se distingue par certaines formes de travail que l'on ne trouve pas de l'autre côté des Alpes, comme les coopératives constituées de salariés-associés. En outre, au niveau des formes d'emploi dans la logistique, la Lombardie se caractérise aussi davantage par une problématique de temps partiel, tandis que la précarité dans la logistique en région Rhône-Alpes se retrouve davantage dans le travail intérimaire.

Les points communs de l'analyse

Il convient d'en venir sans plus tarder aux éléments de diagnostic partagé. La situation du secteur de la logistique dans les quatre régions présente en effet des caractéristiques communes fortes :

- Une forte progression du secteur, relevée dans les différentes régions en dépit de données économiques inégales et non homogènes,
- Une forte tendance à l'externalisation de la fonction logistique et au recours à la sous-traitance
- Il faut partir de la réalité du travail des salariés : position par rapport aux flux de reproduction, problème de l'identité professionnelle des salariés dans les entrepôts.
- Une précarisation massive des salariés dans ce secteur qui touche tout particulièrement certaines catégories de travailleurs : les femmes, les jeunes, les immigrés.
- Des difficultés à organiser les salariés par l'action syndicale en raison de l'éclatement du secteur et de la sous-traitance.

Les premières pistes de travail

Sur la base de ce diagnostic, quelques pistes de réflexion peuvent être dégagées. L'éclatement du secteur sur un plan conventionnel et les phénomènes d'externalisation créent des phénomènes d'invisibilité du travail logistique et des salariés alors que leur identité professionnelle est bien souvent celle de travailleurs de la logistique. Les organisations syndicales ont donc un rôle important qui est de « reconstituer la filière », de partir de la réalité du travail pour remettre à jour les liens de subordination, mettre le doigt sur la réalité de la précarité, reconstituer des rapports de force dans la négociation collective.

Le rapport donneur d'ordre sous traitant

La question de la responsabilité des entreprises donneuses d'ordre par rapport aux conditions de travail chez leurs sous-traitants est posée. Les organisations syndicales doivent agir dans le sens d'une responsabilisation des donneurs d'ordre. Quelle doivent être les obligations pour les entreprises dans le cadre d'appel d'offre et de négociation voir de renégociation de contrats. Les organisations syndicales doivent donc aussi tenter de peser sur les autorités politiques pour obtenir un renforcement des obligations pesant sur les entreprises. Il faut qu'il y ait une traçabilité de l'emploi pour cela on doit partir du centre de production.

L'international

Les différents échanges avec les partenaires syndicaux européens ont montré l'intérêt de se rencontrer pour la construction de l'action syndicale. Il faut constater dans ce secteur la présence de grandes multinationales dans les différents pays mais déplorer le peu d'échanges entre des équipes qui vivent la même situation. Il y a la nécessité entre autre de se saisir de la directive européenne sur les comités d'entreprise pour améliorer ces échanges. Il faut avoir une meilleure connaissance des lois en vigueur dans les différents pays

Un statut du travail salarié

Les salariés de ce secteur sont très nombreux à exprimer des attentes pour une amélioration des conditions de travail et de vie, de formation, de professionnalisation. Les syndiqués doivent participer à l'élaboration de propositions.

La nécessité d'articuler la qualité du service et la qualité de l'emploi et du travail ; articulation qui permettra notamment la mise en visibilité de ces emplois (par des garanties juridiques, contractuelles, et la reconnaissance économique et sociale des professions du secteur). L'idée est d'insister sur le fait que ce n'est qu'en proposant des emplois de qualité, reconnus, professionnalisés et avec des garanties fortes que l'on obtiendra un service de qualité. La

professionnalisation des emplois apparaît comme une solution face à la précarité (on n'est pas précaire en soit mais parce qu'on occupe un emploi précaire), mais aussi plus globalement comme une condition nécessaire à la professionnalisation du secteur dans sa globalité.

Les différents dispositifs conventionnels doivent nous aider à construire un socle commun de droits qui pourrait constituer **un projet de statut du travail salarié**.

On pourrait retenir huit thèmes dont le choix semble être confirmé par les différentes rencontres:

- Salaires
- Temps de travail
- Formation professionnelle initiale, continue
- Droit syndical
- Régime complémentaire Santé- Prévoyance
- Conditions de travail et santé au travail
- Eloignement lieu de vie et lieu de travail
- Responsabilité du donneur d'ordre

Ces propositions après validation par les syndiqués, débattues avec les salariés, pourraient être portées dans les négociations des différents dispositifs conventionnels et dans les lieux de dialogue social territoriaux. Il faut pousser sur une forme de dialogue social territorial qui permette de légitimer des lieux de négociations interprofessionnelles.

Nous devons avant tout partir du syndicat, des syndiqués. C'est valable pour les territoires, les professions.

La syndicalisation

Pour faire circuler les informations, donner envie de s'organiser et de se syndiquer il faut s'appuyer sur les structures existantes. Besoin également d'établir un état des lieux dans le territoire retenu, dans chaque profession concernée, pour identifier les entreprises, les salariés, les syndiqués du secteur. Cet état des lieux doit être affiné. Il est indispensable pour réfléchir aux évolutions de ce secteur en vue de rendre les organisations syndicales plus efficaces pour répondre aux besoins et aux attentes des salariés dans les territoires, au plus près des salariés. La question de la syndicalisation des travailleurs de la logistique nécessite une action syndicale territorialisée à une échelle géographique qui permette de saisir et peser sur les relations entre donneurs d'ordre et sous-traitants

- Organiser et structurer le secteur
- Bouger les situations faites aux salariés
- Stabiliser l'emploi, former et qualifier, définir un statut collectif
- Structurer des lieux de négociations professionnelles et territoriaux

La précarité dans ce secteur touche plus particulièrement les jeunes et les femmes il faut avoir un travail spécifique envers ces catégories et arriver à augmenter la présence des femmes dans les lieux de direction syndicale

Des lieux de rencontre des syndiqués, des salariés

Il faut des lieux qui permettent l'échange, la rencontre des syndiqués, des salariés de la logistique sur :

- les informations concernant les métiers, le secteur
- la défense juridique.
- La formation syndicale
- Nos propositions revendicatives
- Les expériences, les initiatives en territoire
- Les actions, luttes, succès

Travailler avec d'autres

Il faut poursuivre et accentuer les coopérations avec les autres acteurs du mouvement sociopolitique intervenant sur ce secteur
Mieux travailler avec les autres organisations syndicales de France et d'Europe,

La formation

- Travailler la formation initiale et continue

Cela peut permettre aux salariés et aux entreprises de mieux gérer la stabilité des salariés sans nier qu'il a une mobilité inhérente à l'activité logistique compte tenu des pics d'activités, de la durée des contrats logistiques, de l'évolution rapide des chaînes et organisations logistiques (pour répondre à l'évolution des marchés de consommation, d'approvisionnement...).

- Travailler la formation syndicale
 - Former les élus sur les enjeux de la formation professionnelle, des VAE
 - Répondre aux demandes de formation syndicale sur la place, le rôle, la responsabilité des syndiqués et des élus
 - Une demande a aussi été faite d'organiser des formations sur la prise de notes, faire un compte rendu ou écrire un tract.

Un dialogue social territorial

Pour les mêmes raisons que dans les services aux personnes, il y a la nécessité d'organiser un dialogue social territorial et de mettre en œuvre une GPEC de territoire

Le séminaire du 19 mars 2008³⁹ a permis de mesurer que les organisations syndicales, qu'elles soient d'employeurs ou de salariés, se trouvaient devant un processus complexe s'agissant de la structuration de ces activités. Pour les salariés, la crainte est forte de perdre les avantages de certaines conventions collectives en acceptant un arrangement territorial qui entérinerait un statut de niveau inférieur. Il est nécessaire de ne pas faire de cette structuration en branche autonome un préalable et de laisser cette question ouverte.

Autre constat partagé, « l'effet territoire » (proximité géographique) se manifeste explicitement dans le fait que les salariés peuvent comparer très facilement les avantages et inconvénients des différentes entreprises et conventions auxquelles ils sont rattachés. C'est d'ailleurs un des aspects non négligeables de la difficulté de certains employeurs à fidéliser leur main-d'œuvre. On peut donc concevoir que le territoire, sans remettre en cause les prérogatives des branches, joue un rôle spécifique dans la construction de solutions aux problèmes diagnostiqués, et notamment dans la construction d'avantages pour les salariés, en matière de lutte contre la précarité mais aussi en matière de construction de normes salariales. On n'obtiendra pas d'efficacité économique sans une efficacité sociale, sans une revalorisation du travail, de l'emploi, de la formation, de la sécurisation des parcours, de l'environnement (transport, crèche, services...).

Ce lieu de dialogue social doit permettre d'échanger sur :

- La question du rapport donneur d'ordre/sous-traitant, qui influe directement sur la situation concrète des salariés
- La question de la saisonnalité des missions, cela peut permettre d'utiliser ces « périodes creuses » pour améliorer la professionnalisation des salariés ? d'où quel lien avec les CTEF ?
- Mutualiser des plans de formation des différentes entreprises concernées (qui ne sont pas forcément touchées de la même façon par cette saisonnalité) ?
- La question de l'exclusion qui menace certaines catégories : salariés d'origine étrangère face à la montée des exigences de qualification, femmes face aux conditions

³⁹ **Les enjeux de la logistique : emplois, professions, territoires l'exemple du nord Isère** co-organisé par le comité régional Cgt Rhône Alpes et l'ADEES compte rendu par Jacques Perrat (chercheur et directeur de l'ADEES)

de travail, aux horaires et aux manques de réponses en termes de transport collectif et de garde d'enfants... doit être intégrée dans la réflexion plus large en termes de GPEC ?

Toutes ces questions se posent au croisement du champ professionnel et du champ territorial. Comment, donc, expérimenter sur des territoires la construction d'avancées sociales, notamment en lançant rapidement un projet de GPEC territoriale ?

.les organisations syndicales doivent s'approprier ces projets

C/ Les saisonniers du tourisme en Rhône-Alpes

Auteurs : Joanne MICHELUTTI , Christian JUYAUX, CFDT RA

La précarité dans l'emploi est maintenant une réalité ancrée dans le fonctionnement des marchés du travail. La sécurisation des trajectoires professionnelles est une recherche qui mobilise les partenaires sociaux.

Le secteur du tourisme, de par son fonctionnement saisonnier, est particulièrement confronté à ces questions, et ce alors que c'est un secteur prospère, ayant connu un développement considérable au cours de ces dernières années. Depuis de nombreuses années la CFDT Rhône-Alpes en observe les évolutions et en accompagne les salariés.

Ce rapport veut tout d'abord être une présentation succincte des caractéristiques de ce secteur et de son implantation dans la région. Il veut ensuite présenter les conséquences que cela implique sur les saisonniers, en termes d'emploi, de public et en termes de qualité de vie, ainsi que la perception de ces situations par les saisonniers. Enfin il s'interroge sur les moyens à mettre en œuvre pour répondre aux différentes exigences des saisonniers et anticiper les évolutions certaines du secteur.

a/ Caractérisation de l'emploi touristique et saisonnier

Le tourisme : un secteur important :

Une définition large qui englobe différentes activités :

Selon la définition retenue par, l'Organisation Mondiale du tourisme, le tourisme comprend « les activités déployées par les personnes au cours de leurs voyages et de leurs séjours dans des lieux situés hors de leur environnement habituel pour une période consécutive qui comprend au moins une nuit et ne dépasse pas une année, à des fins de loisirs, pour affaires et autre motif. »

Cette définition très large inclut dans le tourisme tous les déplacements de plus d'une journée. Le secteur du tourisme est donc bien un secteur diversifié, qui comprend différentes activités. Toujours selon l'organisation mondiale du tourisme, ces activités sont celles dont « l'output principal est constitué de produits qui, dans la plupart des pays cesseraient d'exister en quantité significatives en l'absence de tourisme ». Ce sont donc des activités relatives à l'hébergement (hôtellerie, restauration), à l'accueil (offices de tourisme), aux loisirs (sports, animations...), au commerce. Que ce soit en milieu urbain ou rural, ces activités génèrent de l'emploi sur les territoires.

De nombreuses familles professionnelles sont liées au tourisme du fait de leur localisation en zone touristique (services aux particuliers...), nous ne parlerons ici que des emplois directement liés à l'activité touristique.

Différents types de tourisme :

Pour s'adapter aux attentes des clientèles, l'offre touristique s'est diversifiée dans plusieurs types de tourisms :

-le tourisme familial : est formé de centres et de villages de vacances disposant de structures d'accueil et d'animation destinées aux enfants principalement pendant les périodes de vacances scolaires.

-le tourisme sportif : Pour beaucoup de vacanciers, leurs congés permettent les pratiques sportives, du ski aux sports de glisse dans les zones de montagne l'hiver à l'ensemble des sports de plein air pendant la saison estivale.

-le tourisme culturel : Avec 45 millions de visiteurs dans les 1500 monuments historiques et les 33 musées nationaux en France surtout en fin de semaine.

-e tourisme de santé : permet les soins et la remise en forme des curistes dans plus de 100 stations thermales et une quarantaine de centres de thalassothérapie.

-le tourisme vert : Des gîtes ruraux aux hôtels à la campagne, cette nouvelle destination touristique offre aux citadins la découverte de la vie rurale.

-le tourisme d'affaires : Cette activité s'étale sur toute l'année grâce aux congrès professionnels et internationaux ainsi qu'aux voyages organisés par les entreprises (les incentives).

Depuis une vingtaine d'années se sont développés en France des parcs nationaux et régionaux comme le Vercors ou le Lubéron pour la découverte du patrimoine naturel, ainsi que des parcs de loisirs tels Eurodisney, Astérix, le Futuroscope etc... qui attirent chaque année des millions de visiteurs.

L'emploi touristique en France : 4,3 % de la population active est concernée :

Est considéré comme emploi touristique, un emploi dont l'existence est en partie ou totalement liée à l'activité touristique. Cette définition montre d'ores et déjà ses limites pour qualifier l'activité touristique, qui comprend un noyau dur d'activités directement liées au tourisme ainsi que des activités connexes influencées par le tourisme mais n'en dépendant pas directement. En France, ce secteur représentait en moyenne 894 000 emplois salariés en 2003, soient 661 000 équivalents temps plein⁴⁰. Les emplois touristiques représentent près de 4,3 % de l'emploi salarié total.

La part de travailleurs saisonniers dans les actifs est très variable d'un territoire à l'autre. Elle est maximale dans les stations de montagne, où elle représente près de 12 % de l'emploi salarié total.⁴¹ Dans les autres territoires de montagne, cette part n'est de 5,1 %. Dans les zones urbaines, les phénomènes de saisonnalité sont quasi inexistant.

Différents métiers dans ce secteur :

Du fait de ses différentes formes en évolution constante, de l'hôtellerie de luxe à l'agrotourisme, des loisirs sportifs aux vacances en famille, il est assez difficile de répertorier avec précision les métiers et les qualifications dans ce secteur d'activités. Néanmoins, nous tenterons de repérer ces emplois à partir des 3 grandes fonctions du tourisme et des loisirs : l'accueil et l'information des touristes, l'animation et le sport, la restauration et l'hébergement.

⁴⁰ Selon l'INSEE, estimations effectuées à partir des Déclarations Annuelles des Données Sociales de l'année 2003. Etude parue dans INSEE première n°1099, en aout 2006.

⁴¹ INSEE, opus cité.

-Les métiers de l'accueil et l'information des touristes : Par leurs compétences techniques, mais surtout relationnelles, ces salariés reçoivent les vacanciers, les touristes, les clients... ils ont la responsabilité de l'accueil mais aussi de la bonne tenue des établissements. Ce sont les réceptionnistes, les hôtesse et responsables d'hébergement qui avec les employés des services de l'entretien et de surveillance assurent la propreté, l'application des règles de sécurité et la valorisation du patrimoine touristique et de loisirs. Dans les offices du tourisme, le personnel informe les touristes dans plusieurs langues sur les produits touristiques à découvrir localement avec l'aide de guides interprètes où de conférenciers. Les responsables locaux de développement touristique participent à l'aménagement des zones d'accueil et de loisirs et contribuent à la promotion du tourisme local. Les emplois peu qualifiés et qui ne sont pas en relation directe avec les touristes sont de plus en plus externalisés à des sociétés de nettoyage, d'entretien et de parcs et jardins. Pourtant ces salariés participent par leur travail, et les relations interpersonnelles avec la clientèle, à la qualité d'accueil et de service dans les établissements touristiques !

-Les métiers de l'animation et du sport : Dans leurs fonctions les animateurs programment les activités sportives, culturelles et d'animation générale du lieu ou du réceptif touristique. Pour exercer ces activités avec divers publics (enfants, adolescents, adultes) ils doivent posséder des diplômes et brevets d'Etat dans leurs spécialités d'animation ou sportives. Le tourisme social et familial embauche soit comme salarié des professionnels diplômés de l'animation (BAFA, DEFA) pour encadrer les vacanciers, ou les recrutent à la prestation, comme moniteurs sportifs diplômés (Maîtres Nageurs Sauveteurs, moniteurs de voile, accompagnateurs moyenne montagne, moniteurs de ski et d'escalade,etc...). Dans le tourisme commercial, les principaux Tours Opérateurs proposent à leurs clientèles des activités sportives et de loisirs dans leurs prestations touristiques. En fonction de la législation en vigueur, ils recherchent chaque saison, des sportifs diplômés. Le tourisme de santé nécessite l'embauche de moniteurs sportifs spécialisés dans les stations thermales, mais aussi dans les hôtels et centres de séjour qui développent des activités de remise en forme.

-Les métiers de la restauration et de l'hébergement : ce sont de loin les plus importants, issus des emplois de cuisine, de service de restaurant, de service des étages, et de la réception hôtelière. Ils demandent des compétences techniques et comportementales importantes, mais leurs apprentissages en cours d'emploi permettent l'insertion et la qualification de beaucoup de jeunes.

Depuis plusieurs années, la pénurie de la main d'œuvre qualifiée est constatée dans les métiers de l'hôtellerie et du tourisme. Ces métiers qui ont toujours attiré les jeunes, ont aujourd'hui des difficultés à les fidéliser dans ce secteur.

Mutation de la demande touristique et gisements d'emplois

Dans son analyse prospective dès 1997 (1) le sociologue Jean VIARD affirme « le secteur du tourisme est l'enfant du passage des sociétés sédentaires aux sociétés de mobilité ». La force des désirs d'authenticité, l'affaiblissement des liens sociaux traditionnels, l'évolution de la famille et le cours de vies qui s'allongent d'un trimestre par an, sont des évolutions structurelles de nos sociétés contemporaines qui ont des effets sur la demande touristique. Ainsi les mutations du secteur touristique s'inscrivent dans des perspectives d'évolution spatio-temporelle avec une nouvelle intégration des temps et des espaces dans une société de la mobilité généralisée.

En termes d'emplois la chance du tourisme est de demeurer un moment de face à face, de présence humaine, de rencontre et de sociabilité ou l'automatisation à moins d'avenir que dans d'autres secteurs. Celle-ci devient de plus en plus qualitative et professionnelle en matière de service et d'accueil, qui contraint l'offre touristique à des évolutions permanentes pour entrer dans l'économie relationnelle qui caractérise notre époque.

Plusieurs catégories de salariés : permanents et saisonniers...

Si certains territoires ont une activité touristique continue, comme les territoires urbains sur lesquels la venue de personnes est constante tout au long de l'année, il n'en est pas de même pour les territoires ruraux, ou les littoraux, qui voient leur activité touristique varier considérablement d'une saison à l'autre. Ce surplus temporaire d'activité lié à l'accueil de populations sur le territoire engendre la création d'emplois saisonniers, en plus des emplois touristiques traditionnellement présents. L'effectif annuel des travailleurs dans le secteur du tourisme en France varie entre 686 000 en janvier à 1 184 000 en août. On recense 420 000 saisonniers en France.

Certaines entreprises ne subissent pas les phénomènes de saisonnalité touristique, et emploient leurs salariés avec des CDI ou CDD classiques. En revanche, celles subissant des phénomènes de saisonnalité sont amenées à employer des saisonniers, en plus de leurs salariés « classiques ». Saisonniers et autres salariés travaillent dans le secteur du tourisme, mais tous ne sont pas logés à la même enseigne : les conditions de travail, la législation ou encore les conditions de vie diffèrent.

Caractérisation de l'activité touristique et de sa répartition en Rhône-Alpes :

Parmi les 894 000 salariés français du secteur du tourisme, 10,2 % travaillent en Rhône-Alpes, ce qui place la région en troisième position. On y compte 97 000 salariés dans le secteur du tourisme, ce qui représente 4,6 % de l'emploi salarié total (ce qui est comparable à la proportion française). Il s'est principalement développé dans les années 80, représentant 11% de la création nette d'emplois dans la région sur cette période.

Le tourisme Rhône Alpin est principalement un tourisme de montagne. En 2002, la montagne représentait 64,5 % du marché touristique Rhône-Alpin⁴². La région compte près de 200 stations de ski, et concentre 77 % du chiffre d'affaires des remontées mécaniques françaises. Elle possède d'autres atouts de taille : 2 parcs nationaux et 6 parcs naturels régionaux, 160 stations thermales et 7 stations climatiques.

Un secteur en développement :

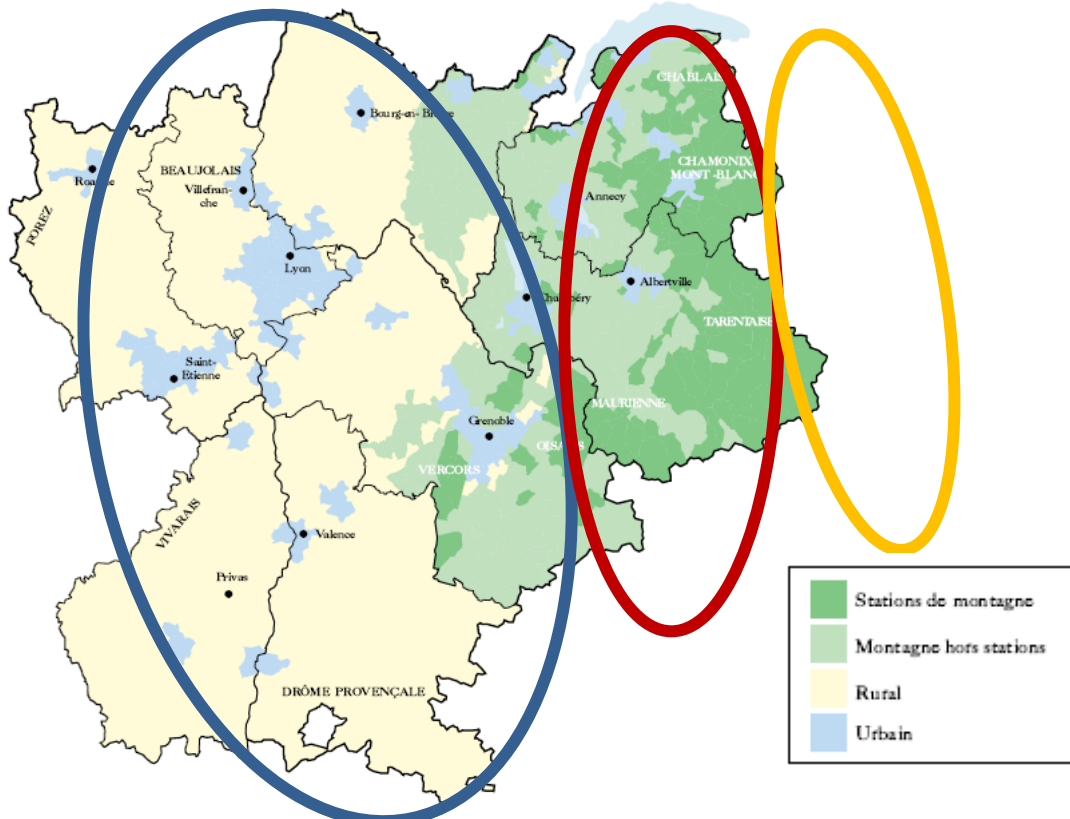
Le développement moyen du secteur du tourisme entre 1999 et 2004 est de 9,9 %. Si les secteurs de l'hôtellerie et de la restauration restent largement majoritaires, ce sont les remontées mécaniques, les agences de voyage ou encore les établissements thermaux qui ont connu le développement le plus rapide entre 1999 et 2004. Ainsi, ce sont les deux départements principalement orientés vers le tourisme en station qui ont tiré le développement du secteur du tourisme entre 1982 et 1999.

Il paraît important de préciser qu'en matière de remontées mécaniques, la région Rhône Alpes concentre les deux tiers des emplois français. Ainsi, cette activité constitue une part non négligeable des emplois générés par le tourisme, quasi équivalente à celle créée dans la restauration, respectivement 15,3 et 16,3.




⁴² Maillard Richer, opus cité.

Une activité touristique diversifiée, qui varie selon les territoires :

On peut distinguer différents types de territoires, ayant chacun leurs spécificités touristiques.



Selon les classifications de l'INSEE, en Rhône-Alpes, on distingue différents types de territoires touristiques :

-  Ruraux à l'Ouest ;
-  Montagne hors station au centre de la région ;
-  Montagne avec station à l'Est ;

On remarque également des enclaves urbaines dans les zones rurales et de montagne, ayant leurs activités touristiques spécifiques, non marquées par la saisonnalité.

Les principales activités touristiques qui s'y développent sont :

	Activité 1		Activité 2		Activité 3		Activité 4		Activité 5	
	intitulé	Part de l'emploi touristique	intitulé	Part de l'emploi touristique	intitulé	Part de l'emploi touristique	intitulé	Part de l'emploi touristique	intitulé	Part de l'emploi touristique
Alpes hors station	Hôtellerie	23,2	Restauration	18,9	Hébergement touristique	13,7	Supermarchés	6,8	Activité sportive	4,5
Alpes stations de montagnes	Hôtellerie	21,3	Hébergement touristique	18,5	Restauration	16,5	Remontées mécaniques	15,3	Activité sportive	5,0

Rural	Hôtellerie	29,1	Restauration	22,7	Supermarchés	7,7	Hébergements touristiques	6,8	Boulangerie	4,5
Urbain	Restauration	33,4	Hôtellerie	20,9	Commerce détail non alimentaire	6,4	Activités sportives	3,6	Supermarchés	3,5
Moyenne en France, tous espaces confondus	Restauration	27,5	Hôtellerie	23,0	Hébergement touristique	6,4	Commerce détail non alimentaire	5,6	Supermarchés	5,2

Part de l'emploi de différentes activités touristique dans l'emploi touristique total. Sources : INSEE, Dads 2003.

Les secteurs d'activités liées au tourisme sont donc fonction du type de territoire considéré : dans la part de l'emploi touristique (saisonnier ou non), le secteur de l'hôtellerie reste majoritaire dans tous les espaces ruraux alors que c'est la restauration qui prime dans les territoires urbains.

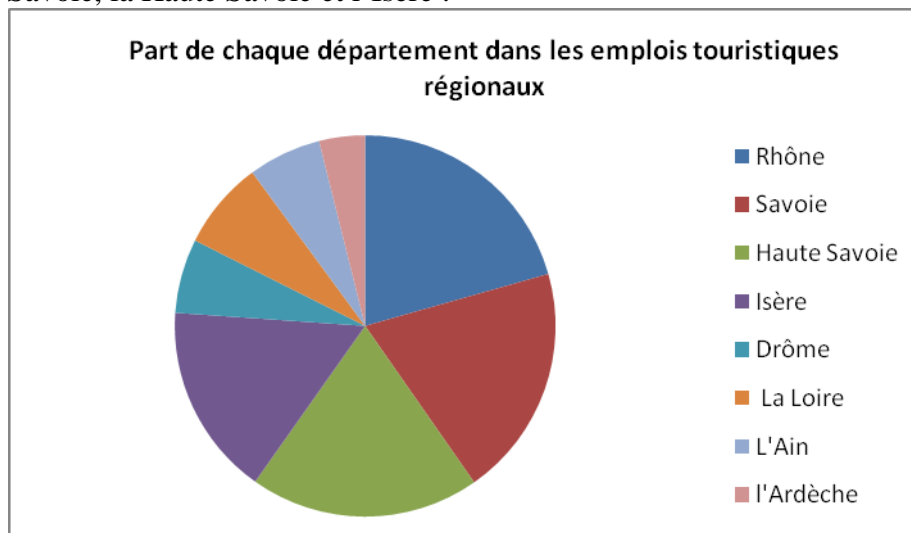
De manière générale, l'hôtellerie-restauration constitue la majorité des activités touristiques. Les loisirs viennent en deuxième position, le commerce est minoritaire.

Caractérisation de l'emploi touristique en Région Rhône Alpe :

On compte 97 000 salariés dans le secteur du tourisme dans la région, ce qui représente 4,6 % de l'emploi salarié total de la région, cependant cette proportion n'est pas la même pour tous les départements, qui comme on l'a vu, n'ont pas la même offre touristique. Il est important de noter qu'à ces salariés s'ajoutent de nombreux travailleurs non salariés (femme de gérants par exemple).

Des départements inégaux en termes de spécialisation touristique : Quels impacts sur l'emploi ?

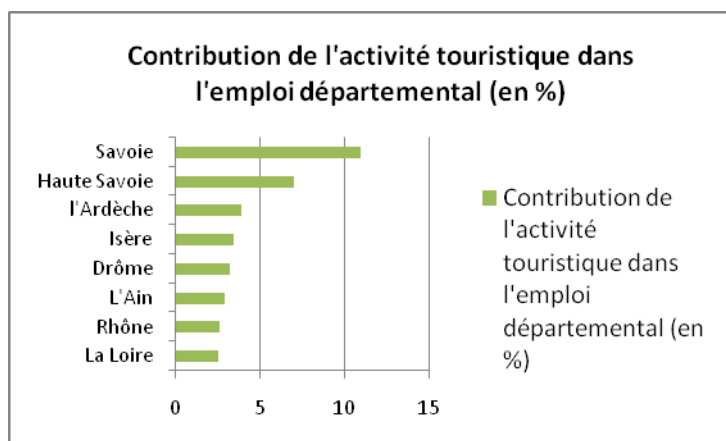
Ainsi, quatre départements concentrent les trois quarts des emplois du tourisme : le Rhône, la Savoie, la Haute Savoie et l'Isère :



Les différents départements sont donc inégaux en termes de création d'emplois à vocation touristique.

Le Rhône est le département dans lequel le nombre de travailleurs du tourisme est le plus grand : 20,7 % des actifs du tourisme dans la région travaillent dans ce département. Cela est lié au fait que ce département est le plus peuplé, car sa fonction touristique reste l'une des plus faibles du département et ne rassemble que 2,6 % de ses actifs. Sa première position est donc liée à un effet de volume de la masse salariale.

La spécialisation dans l'activité touristique ne concerne que deux d'entre eux.



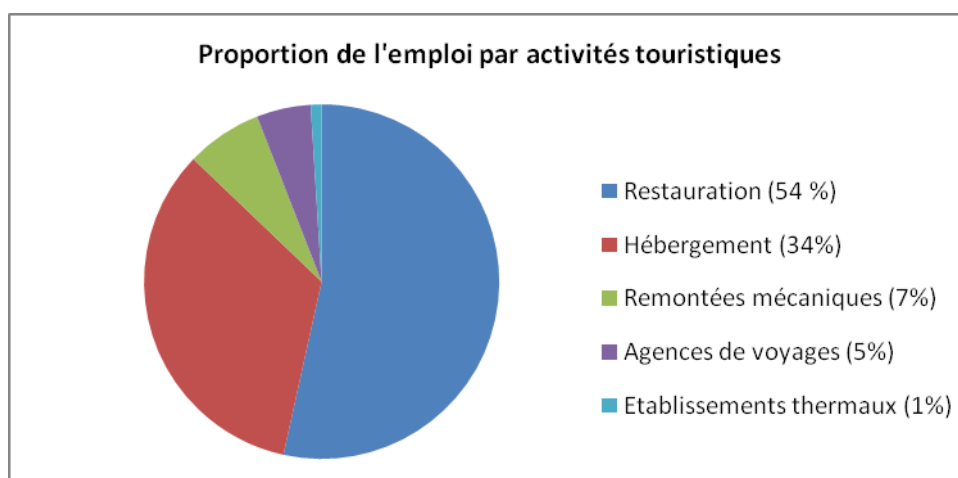
Les deux départements dont l'activité touristique constitue une place importante de l'activité totale, et donc une part importante des emplois créés dans le département sont deux départements de montagne : la Savoie et la Haute Savoie.

Sources : MITRA ORT

Les parts d'emplois touristiques en Savoie et en Haute Savoie sont respectivement de 15,8 % et 9,2 % dans l'ensemble des emplois. Ce qui correspond respectivement à deux et trois fois à la moyenne régionale. Dans d'autres départements, en revanche (comme le Rhône, l'Ain ou encore la Loire) la part de l'emploi touristique dans l'emploi départemental est inférieur à la moyenne régionale.

La restauration et l'hébergement : deux activités prépondérantes :

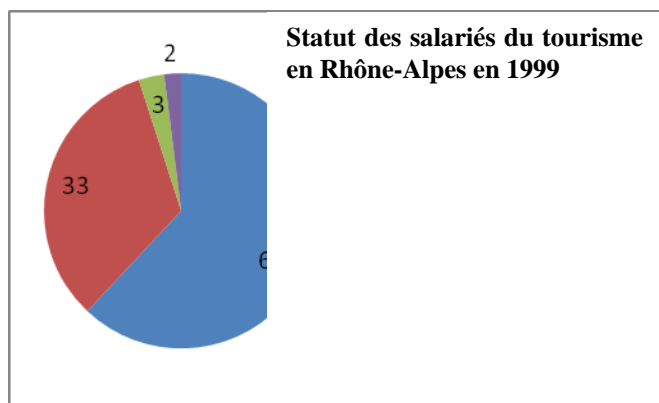
La restauration constitue le principal employeur du secteur du tourisme, elle représentait en 2004 50 221 emplois, soit plus de la moitié. Le secteur de l'hébergement, en 2004, représentait près du tiers des emplois des activités touristiques, soit 31 921 emplois⁴³.



⁴³ MITRA-ORT Rhône alpes-medias sim, « Etude sur l'emploi touristique en Rhône-Alpes », les cahiers de la Mitra, Aout 2005, p7.

Ainsi, nous avons vu que l'emploi touristique régional concernait principalement les départements du Rhône, de la Savoie et de la Haute Savoie, et était majoritairement lié à l'hôtellerie et à la restauration.

Répartition des types de contrats :



Selon A. Le Pors, les saisonniers constitueraient près d'un quart des emplois liés au tourisme en France. Ils sont dénombrés dans les CDD.

Ces proportions varient d'une activité à l'autre. Le nombre de CDD est maximal pour les remontées mécaniques et minimal pour les

Sources : Données MITRA/ORT Rhône-Alpes, d'après INSEE, RGP 99

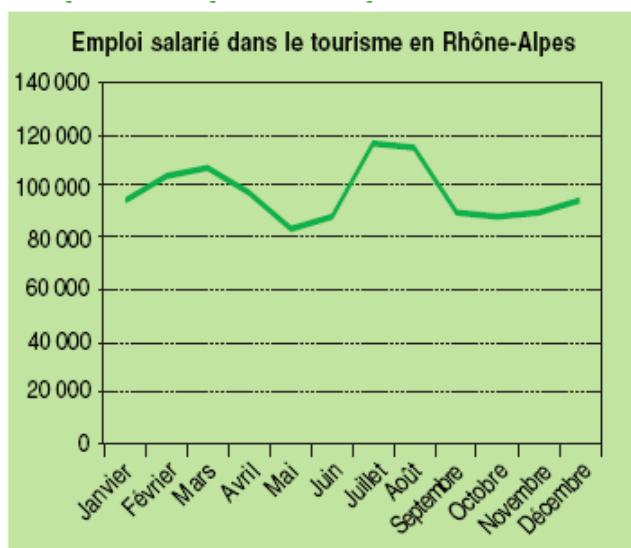
Caractérisation de l'emploi saisonnier touristique en région Rhône Alpes :

L'approche statistique des emplois saisonniers dans le tourisme est difficile et souvent empirique pour plusieurs raisons : la forte mobilité de ce personnel, dont les contrats de travail sont de courte durée, le flou entourant la notion d'activités liées au tourisme, l'importance de la place du travail non déclaré ou non salarié, la difficulté de classer les emplois disponibles dans les catégories normalisées de l'INSEE, les fortes variations de recours à des travailleurs saisonniers selon les territoires et les activités...

Ainsi les études statistiques ne sont pas systématiques, et les données disponibles sont anciennes ; on se référera souvent aux données INSEE de 2003, qui bien qu'anciennes donnent une idée de l'ampleur du phénomène de saisonnalité et de ses incidences sur l'emploi.

24 % du recrutement des saisonniers en France se concentre sur la région Rhône Alpes, ce qui concerne entre 20 et 30 mille personnes selon les saisons.

Pics d'activité touristique et recours aux saisonniers : périodes estivales et hivernales se distinguent :



Source : Insee - DADS 2003

44

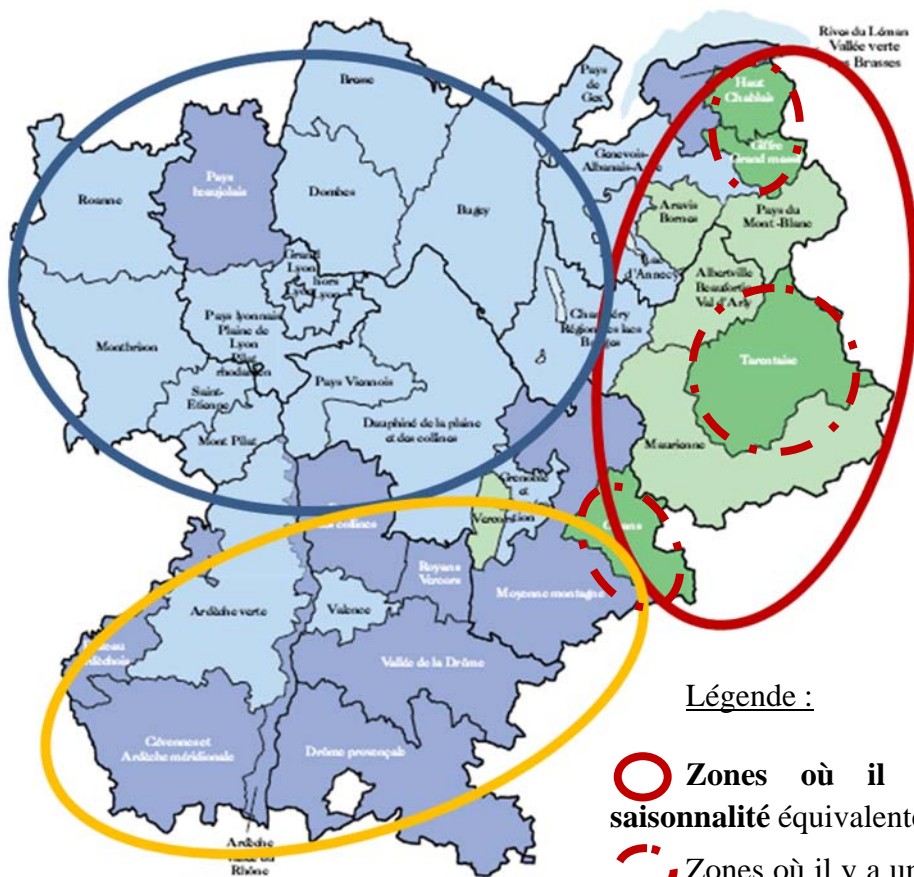
La région Rhône-Alpe présente **une double saisonnalité** : l'été avec un pic en juillet/aout et l'hiver avec un pic en février mars. Ces pics représentent le recours aux travailleurs saisonniers.

En hiver, le pic en hiver représente près de 25 000 personnes. En été, près de 30 000. S'il est difficile de mesurer exactement, quelles sont

Une saisonnalité qui varie selon les territoires et les activités :

Tous les départements ne sont pas marqués de la même façon par les phénomènes de saisonnalité. L'INSEE distingue trente-huit zones de saisonnalité dans la région (parmi lesquelles ne figurent aucune zone de l'Ain ni de la Loire), nous pourrions simplifier en en distinguant trois :

⁴⁴ INSEE, « Les emplois saisonniers en Rhône-Alpes »,



Légende :

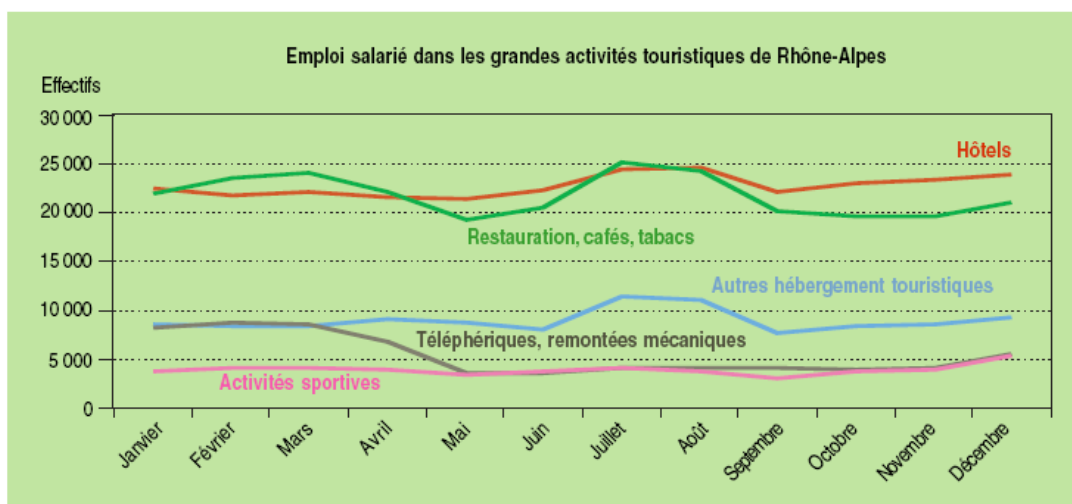
- Zones où il y a une double saisonnalité équivalente en hiver et en été.
- ⋯ Zones où il y a une double saisonnalité et où la saison d'hiver est plus marquée que celle d'été : elles offrent 25 % d'emplois en plus en hiver qu'en été.

La saisonnalité est la plus forte dans les stations de montagne, selon l'INSEE les effectifs varient de 37 % entre la saison haute et la saison basse. Les salariés saisonniers travaillent essentiellement dans la restauration et les hébergements touristiques.

- Zones où l'on peut observer une faible saisonnalité touristique d'été : Rhône, du fait de la prépondérance de l'urbain dans ce département. L'emploi saisonnier tous secteurs confondus varie de 7 à 11 %, et il concerne surtout les services aux entreprises. La variation d'effectifs de salariés liée au tourisme n'est pas significative.
- Zones à forte saisonnalité d'été : Drôme et Ardèche : l'emploi tous secteurs confondus varie de 12 % entre la basse et la haute saison. Le tourisme représente la moitié de ces emplois saisonniers.

Ainsi, le recrutement de saisonniers ne se fait pas à la même époque dans tous les territoires de la région : dans certaines zones les effectifs de salariés sont plus nombreux en hiver, dans d'autres ils sont plus nombreux en été.

La saisonnalité se décline de façon différente selon les activités :



Source : Insee - DADS 2003

Sources : INSEE Rhône-Alpes, « le tourisme emploie 4,6 % des salariés de Rhône Alpes », La Lettre n°70, mars 2007.

Les employeurs : une majorité de petites entreprises :

Les petites entreprises privées sont les principaux employeurs de salariés en contrats saisonniers. Une enquête effectuée par la CFDT auprès de 1000 saisonniers de la région, recense 88 % des personnes interrogées dans de telles entreprises ce qui laisse une part de 12 % des salariés au secteur « public et mixte », respectivement 9 et 3 %.

Ces entreprises sont souvent de petite taille : 76 % de ces saisonniers travaillent dans une entreprise de moins de 50 salariés, dont près de la moitié dans des entreprises de moins de 11 salariés.

Ainsi, près de la moitié des saisonniers travaillent dans une entreprise mono-établissement, l'autre moitié se répartit de façon égale entre les entreprises pluri-établissements et les entreprises rattachées à un groupe.

Un contrat de travail adapté aux particularités de l'activité saisonnière :

En règle générale, le code du travail définit le Contrat à Durée Indéterminée comme étant la norme en matière de contrat de travail. Cependant, les spécificités de certains secteurs, dont celui du tourisme ne peuvent opérer avec de tels types de contrats. En effet, la nature des activités touristiques induisent une saisonnalité, à l'origine d'une temporalité de l'activité, fonction des périodes de fréquentation touristique.

Ainsi les besoins en main d'œuvre sont réduits à quelques mois dans l'année, ce qui nécessite le recours à un contrat de travail à durée déterminée propre aux saisonniers.

Cinq textes de référence :

Un règlement CEE du 14 juin 1971 (1408/71) entend par travail à caractère saisonnier, « un travail qui dépend du rythme des saisons et qui se répète automatiquement chaque année »

Une circulaire du 27 juin 1978 considère que la durée totale de la saison ne doit pas dépasser 8 mois.

Le décret datant du mois de juin 1996 du code la sécurité sociale précise qu'une activité saisonnière est limitée dans le temps, correspond à des tâches appelées à se répéter chaque année aux mêmes périodes en fonction du rythme des saisons.

L'article L.122.1.1 du code du travail stipule qu'un contrat de travail à durée déterminée peut être conclu pour un emploi à caractère saisonnier.

L'article L.124-1 du code du travail indique que les emplois à caractère saisonnier sont des « travaux appelés à se répéter chaque année en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs et qui ont un caractère régulier, cyclique, prévisible mais indépendant de la volonté de l'entreprise utilisatrice. »

Ainsi, l'activité saisonnière peut se définir comme étant une activité rythmée par les saisons, qui se répète chaque année, influençant les activités d'une entreprise. Cette dernière peut employer des salariés pour faire face à l'accroissement temporaire d'activité, grâce à un contrat saisonnier.

Quelles sont les particularités d'un contrat saisonnier ?

Pour s'adapter à ces particularités, le contrat de travail saisonnier se différencie d'un CDD classique par sa gestion de la durée du contrat et du temps de travail et par les indemnités de fin de contrat qu'il prévoit pour les salariés.

*Les premières particularités sont relatives à la durée du contrat :

- la durée d'embauche d'un saisonnier doit être comprise entre 1 et 8 mois, par an
- le contrat peut ne pas prévoir précisément de date de fin de mission, celle-ci variant avec la date d'achèvement de la saison touristique, qui peut être difficile à apprécier.
- il peut comporter une clause de reconduction pour la saison suivante (ce qui est fréquent dans la branche des remontées mécaniques). Cependant, la réglementation est plus souple en ce qui concerne leur succession : la mutation d'un contrat saisonnier en CDI n'est pas obligatoire.
- le contrat saisonnier ne peut être rompu en dehors de la période d'essai.

*Le deuxième groupe de particularités concerne le temps de travail des salariés :

-il est possible de reporter les heures de repos (ainsi un saisonnier peut travailler pendant 3 semaines avec 1 jour de repos hebdomadaire)

-il existe un régime dérogatoire en matière de détermination des périodes de référence pour le décompte des heures supplémentaires et des repos compensateurs : les saisonniers ont droit à 11 heures de repos minimum entre deux jours de travail, sauf s'ils sont logés chez leur employeur.

*Le troisième groupe de particularités concernent les indemnités versées aux salariés en fin de contrat :

-comme le CDD, le contrat saisonnier prévoit une indemnité compensatrice des congés payés, en revanche il ne comporte le versement d'une prime de précarité à la fin du contrat.

D'autres types de contrats saisonniers existent, pour s'adapter à des situations particulières d'emploi.

On citera le contrat de travail intermittent, qui prévoit des emplois permanents comportant par nature des périodes travaillées et non travaillées. Ce type de contrat est mis en place par des accords collectifs ou par des conventions d'entreprise ou d'établissement pour une durée déterminée.

Il existe également des contrats d'introduction de travailleurs saisonniers qui permettent de faire venir sur le territoire des travailleurs originaires des pays extérieurs à l'Union Européenne, .

Quelles sont les conséquences de la saisonnalité en matière de gestion du personnel ?

Pour les entreprises, la saisonnalité entraîne une relative instabilité au niveau du personnel, avec un fort taux de turn-over et d'importants enjeux en termes de formation des personnes au fonctionnement et à l'organisation spécifique de l'entreprise.

Des sessions de recrutement doivent être organisées périodiquement, ce qui a des coûts humains et financiers non négligeables pour une entreprise de petite taille.

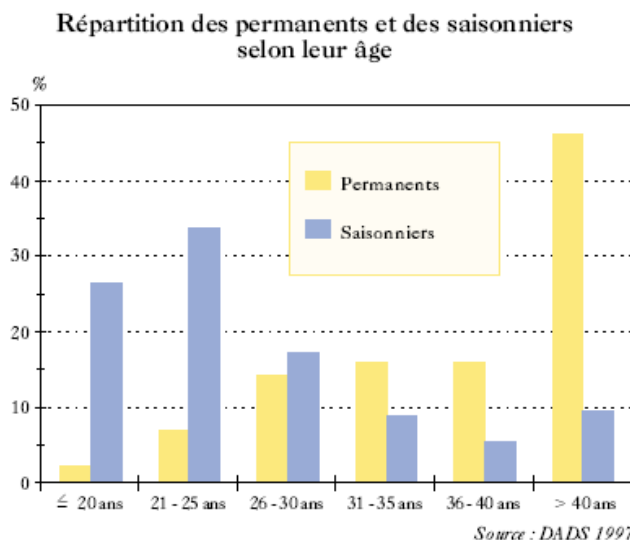
Par ailleurs, l'instabilité de l'emploi aura pour effet de rendre le secteur du tourisme peu attrayant pour les salariés, comme en témoigne un manque récurrent de main d'œuvre. 45

b/ Caractérisation des salariés saisonniers du secteur du tourisme

Qui sont-ils ?

Données sociologiques sur les actifs concernés :

Classe d'âge :



Les saisonniers dans l'ensemble constituent une population plus jeune que les permanents : 2/3 des saisonniers ont moins de 25 ans, alors que pour les permanents, cette classe d'âge représente 1/6 des salariés. En revanche, les saisonniers de plus de

Sources : INSEE, les emplois saisonniers en région Rhône Alpes, données DADS 1997.

Les jeunes travaillent surtout dans l'hôtellerie (hôtels et villages de vacances) et la restauration. En revanche, dans les établissements thermaux on retrouve une majorité de personnes ayant entre 35 et 55 ans.

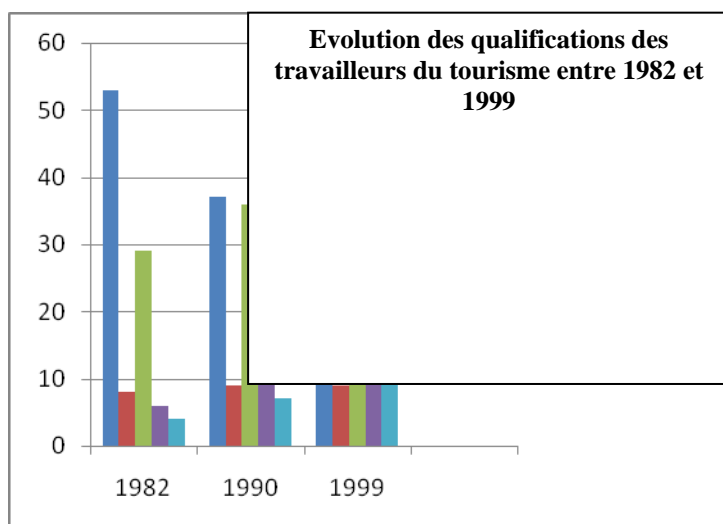
Genre :

L'étude sur l'emploi touristique en Rhône Alpe fait état d'une parité moyenne entre les salariés hommes et femmes dans le secteur du tourisme sur la région. Cependant, cette parité n'est pas observée dans toutes les activités touristiques.

⁴⁵ O'Connor R., « La saisonnalité et ses effets sur l'emploi », Revue Espace n°133, mai juin 1995, p 65.

Les femmes sont surreprésentées dans les offices de tourisme, les agences de voyages et les établissements thermaux, où elles représentent plus de 70 % des actifs, en emplois saisonniers ou permanents. Les saisonniers d'hiver sont en général des hommes : prépondérance du travail masculin aux remontées mécaniques pour l'entretien et la manutention (59 % des emplois).

Formation, qualification :



Depuis 1975, le nombre de non diplômés dans le secteur a fortement diminué depuis 1982 : il est passé de 53 % à 23% de salariés. En revanche le nombre de personnes diplômées a progressé, qu'il s'agisse de CAP, de BEP, de Bac ou d'études supérieures. Le nombre de personnes possédant le BAC et des études supérieures a augmenté de 10 % entre 1982 et 1999.

Sources : Données INSEE, recensements généraux de population 82, 90 et 99.

Actuellement, la majorité des salariés du tourisme possède un CAP ou un BEP. Les plus diplômés d'entre eux sont majoritairement dans les offices de tourisme et les agences de voyages (47 % de leur personnel est en possession d'un diplôme de l'enseignement supérieur). L'augmentation la plus forte de l'emploi de ces diplômés s'est effectuée dans le secteur de la restauration rapide, qui emploie des étudiants à temps partiel.

Cependant, il est mal aisé de déterminer si les saisonniers sont plus ou moins diplômés que les permanents. Ce qui reste certain, c'est que les saisonniers, au-delà de leur qualification, sont presque systématiquement embauchés pour des contrats d'exécution.

Situation familiale :

Deux enquêtes ont été effectuées par la CFDT, au cours de la première, 94 personnes ont été consultées, au cours de la seconde, 1000 saisonniers ont été interrogés. Les résultats de ces deux enquêtes se recoupent : la majorité des personnes interrogées étaient des personnes seules sans enfants. La vie en couple et/ou la présence d'enfants sont rares : respectivement 18 et 8 % des personnes interrogées.

De fait, le terme « emploi saisonnier » recouvre une grande variété de situations et de parcours professionnels. Les profils des saisonniers varient selon les territoires, il existe des logiques locales. Le plus souvent, la saisonnalité reste le seul point commun entre ces salariés. Il est donc difficile d'évaluer de façon qualitative ces emplois, qui restent souvent mal identifiés.

Des critères variés pour établir une typologie sans cesse mouvante :

Afin de décrire le phénomène de la saisonnalité et de ces incidences sur l'emploi, de nombreuses typologies des travailleurs saisonniers du tourisme ont été proposées. D'une

manière générale, elles se basent sur les trajectoires professionnelles. Différents critères sont pris en compte :

-Habitue de la saison : est ce que le salarié effectue le même type de saisons plusieurs années d'affilées ? Est-ce que se sont uniquement les saisons touristiques ? Ou est-ce que le salarié alterne, avec des saisons agricoles par exemple.

-Part du salaire de cette activité dans les revenus de la personne : Est ce que cela permet d'en vivre, ou est-ce que l'activité saisonnière vient en complément d'une autre activité ?

-Itinérance : Est-ce que le saisonnier travaille dans sa région d'origine, ou est ce qu'il se déplace en fonction des saisons ?

-Implantation géographique, projection dans l'avenir : Est-ce que le salarié est nomade ? Ou reste-t-il dans une région particulière en vue de s'y installer ?

-Qualifications : est ce que le salarié possède une qualification dans ce secteur d'activité ?

-Attentes : est ce que le salarié est un professionnel du tourisme ou est-ce que la saison constitue une source ponctuelle de revenu (comme dans le cas des étudiants) ? Ce critère est directement en lien avec la prise en compte des qualifications.

-Obligation : est ce que la saisonnalité est subie ou est ce qu'elle relève d'un choix de vie ?

Tout l'art de la typologie réside dans la façon dont ces différents critères sont pondérés et recoupés. Distinguer des catégories précises, fixes et systématiques de travailleurs saisonniers, à l'instar de la taxonomie, relève de l'impossible. Vous trouverez en annexe la liste des typologies établies ainsi que les différentes catégories qu'elles distinguent. Ces différentes typologies ne se sont pas complexifiées au fur et à mesure des années, leur évolution ne traduit pas forcément une évolution des catégories de salariés. Elles témoignent juste de différences dans la prise en compte et l'analyse des différents critères.

Ne voulant pas ajouter une typologie de plus, nous nous appuyons sur celle proposée par Ch. Juyaux.

Pour une typologie des travailleurs saisonniers du tourisme :

La typologie proposée par Ch. Juyaux en 1988⁴⁶ se base sur la différence des attentes du salarié quand à la saison, et sur la part que cette dernière occupe dans leur trajectoire professionnelle. Elle se base sur la typologie proposée par A. Le Pors⁴⁷ et distingue trois catégories de travailleurs saisonniers dans le domaine du tourisme :

-Professionnels du tourisme : (près de 20 % des salariés). Ce sont des personnels qualifiés issus des écoles hôtelières ou de tourisme qui font les saisons pour développer leur expérience, pour obtenir une qualification dans le domaine du tourisme. Nombre d'entre eux s'installent à leur compte dans ce secteur, une fois l'expérience et le capital nécessaire à leur installation réunis. Ces personnes accomplissent leur parcours professionnel dans le secteur du tourisme. La formation continue dans leur secteur d'activité est nécessaire à leur itinéraire professionnel et à leur promotion sociale : ils ont un métier dans le domaine du tourisme.

-Pluriactifs locaux : 20% : Ce sont des habitants du pays qui viennent chercher dans l'emploi touristique un complément de revenu à leur activité principale (agriculture, bâtiment...). Ils sont installés et travaillent souvent dans les remontées mécaniques et les autres métiers du sport et des loisirs. Souvent peu qualifiés dans le domaine du tourisme, ils ne sont pas forcément demandeurs de formation. Pour eux le tourisme n'est pas un secteur d'activité qui

⁴⁶ Juyaux C.,

⁴⁷ Le Pors A., « Propositions pour l'amélioration sociale et professionnelle des travailleurs saisonniers du tourisme », Rapport, 1999.

confère un métier, mais une source de revenus complémentaire, car les caractéristiques géographiques ou patrimoniales de leur lieu de résidence en font une zone touristique.

-Jeunes en insertion professionnelle : 60% : Ce sont les jeunes primo saisonniers qui viennent chercher dans les zones touristiques un emploi. Cet emploi constituera pour eux salaire ponctuel ou une première expérience professionnelle, à valoriser ultérieurement, même dans un domaine différent (qualités relationnelles, endurance ou capacités d'adaptation par exemple...). La possibilité de faire du sport ou la fête sera également un critère déterminant du choix de l'activité saisonnière touristique. C'est cette catégorie de saisonniers qui connaissent les conditions de vie, de logement et de travail les plus dégradées. La formation sera pour eux un moyen d'insertion professionnelle et sociale.

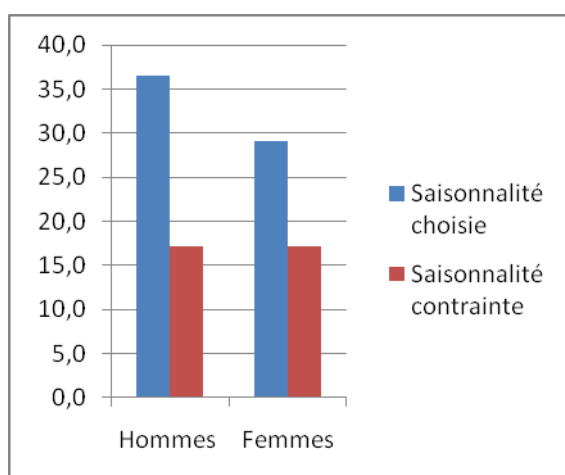
Cette différence de catégories de salariés met en évidence les différences quant à leurs attentes, en termes de formation, de parcours professionnel (recherche d'emplois, précarité), de conditions de travail (rémunération, prise en compte de l'ancienneté et des qualifications, assurance chômage et sociale) et conditions de vie en rapport avec leur activité (logement, recherche d'emplois....

Cette diversité des profils pose aussi la question de la professionnalisation du secteur, puisque les personnes ne voulant pas faire leur carrière professionnelle dans le tourisme constituent une part importante des travailleurs saisonniers.

Une distinction importante : saisonnalité subie ou choisie ?

Etre travailleur saisonnier, comme on l'a vu, recouvre des situations différentes et implique une multiplicité d'attentes des salariés quant à leur emploi, qui peut être vu comme un métier (cas des professionnels du tourisme) ou se restreindre à une source de revenus complémentaires. Pour certaines personnes elle relève d'un choix de vie, qui n'impose pas d'engagement à moyen et long termes avec un employeur, qui permet de voyager, de ne pas avoir de routine. Pour d'autres elle est subie, et est vecteur de situations précaires.

Saisonnalité subie ou contrainte, en fonction du genre :



Sources : enquêtes réalisées par la CFDT

Indications de lecture :

17,2 % des personnes interrogées sont des femmes estimant que pour elles la saisonnalité ne résulte pas d'un choix.

Selon cette enquête, une part importante des salariés saisonniers estiment que le caractère

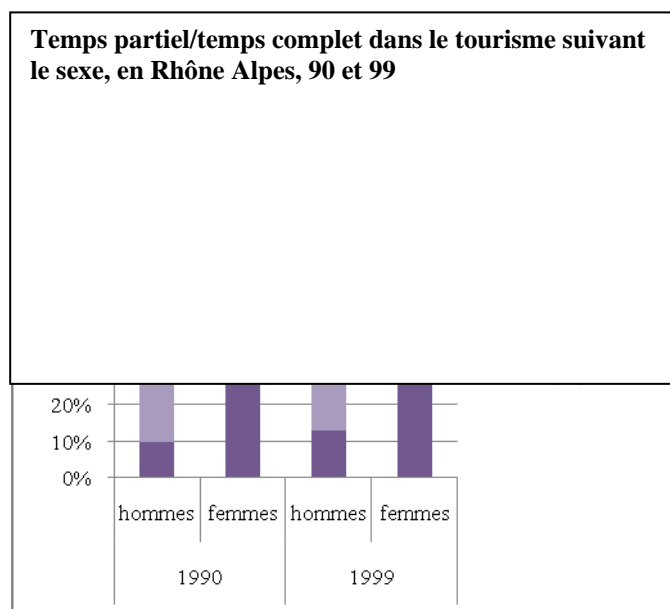
Cette distinction, au-delà des typologies établies, marque une réelle différence entre les saisonniers, dans la façon d'appréhender leur travail et leur avenir, ainsi que dans leur rapport à la précarité.

Les salariés saisonniers présentent une diversité de profils. Souvent jeunes et célibataires, tous n'ont pas la même vision de leur avenir : certains se définissent saisonniers, d'autres en revanche ne voient dans les saisons qu'une activité ponctuelle. Ces différentes catégories de travailleurs n'ont pas la même perception de la précarité, ni les mêmes attentes quant à une action syndicale.

Les conditions de travail :

Le temps de travail :

Les temps partiels sont plus fréquents dans le domaine du tourisme que dans les autres secteurs d'activités : 25 % d'actifs en moyenne sont employés à temps partiel, alors que la moyenne régionale tous secteurs confondus est de 19 %. Leur proportion est fonction du genre et de l'activité concernée.



Les temps partiels sont plus nombreux chez les femmes. Ils augmentent quelque soit le genre depuis quelques années, cette augmentation est plus rapide chez les femmes que chez les hommes.

D'après A. Le Pors, la proportion de temps partiel en

Sources : Mitra, ORT Rhône Alpes, INSEE RGP 99

La variation de la proportion de temps partiels tient plutôt compte de l'activité. Peu fréquents dans les secteurs soumis à une forte fréquentation touristique (comme les remontées mécaniques), ils le sont davantage dans les autres secteurs (restauration, thermalisme...). Ainsi selon l'INSEE, les saisonniers d'hiver travaillent plus souvent à temps complet (c'est le cas de 87 % d'entre eux) que les permanents et les saisonniers d'été (respectivement 77 et 75 %). En zones de tourisme urbain et rural, les temps complets sont plus nombreux.

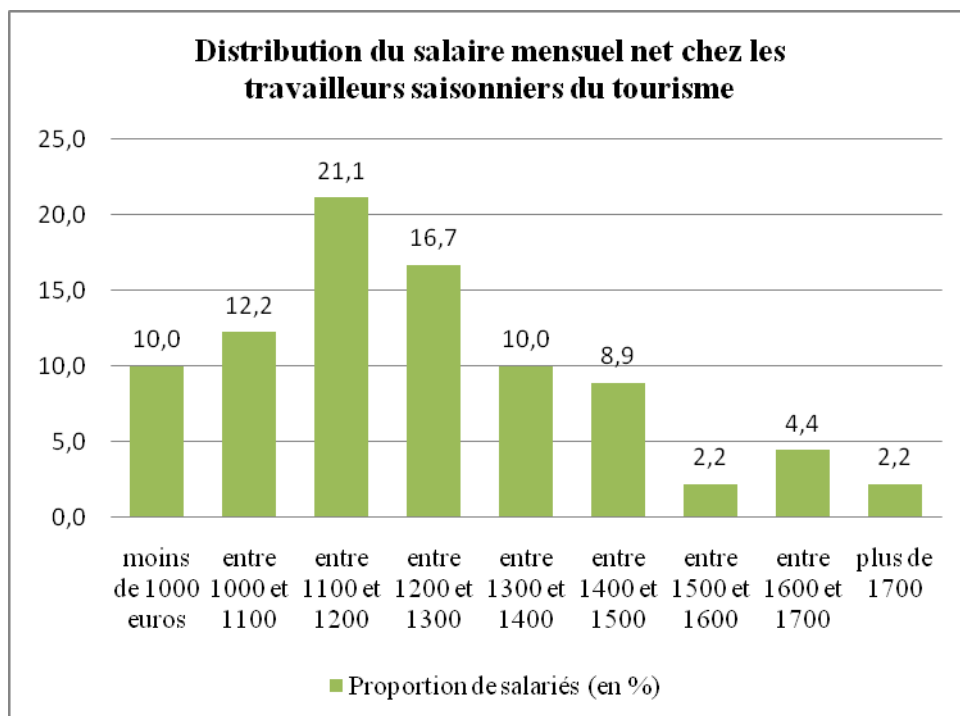
Plus de la moitié des saisonniers ayant des temps complets, dont ceux travaillant en hiver, ont des heures supplémentaires. Une enquête de la CFDT auprès de saisonniers d'hiver recense 60 % de personnes ayant une durée de travail de plus de 42 heures hebdomadaires, dont les 2/3 déclarent travailler plus que 47 heures.

La cadence de travail est le plus souvent importante : près de la moitié des saisonniers interrogés travaillent 6 à 7 jours par semaine. De telles cadences ne respectent pas la législation en matière de repos.

Rémunération :

Les salaires des saisonniers du tourisme sont plus faibles que dans les autres secteurs : le salaire horaire net moyen était de 8,84 euros en 2003.⁴⁸

L'observation générale est que la rémunération des salariés saisonniers est plus faible que celles des permanents, elle avoisine le SMIC le plus souvent. Cela s'explique en partie par la surreprésentation chez les saisonniers d'emplois peu qualifiés, alors que les permanents occupent plus souvent des emplois de cadres, ayant des responsabilités.



Sources : Enquête réalisée par la CFDT, auprès de 94 saisonniers en Rhône Alpes.

Indications de lecture : 10 % des saisonniers ont un salaire mensuel net inférieur à 1000 euros. 21,1 % des saisonniers ont un salaire compris entre 1 100 et 1200 euros.

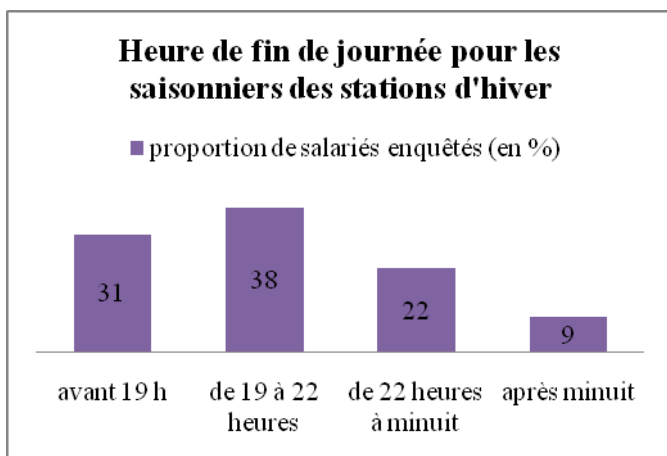
Selon cette enquête, les 2/3 des salariés consultés touchent moins de 1300 euros. Le nombre de salariés en dessous du SMIC mensuel pour 35 h hebdomadaire travaillées (salaire inférieur à 1000 euros) donne une indication sur la proportion de temps partiels.

Les salaires ne sont pas homogènes. Ils dépendent, entre autre, de l'ancienneté, du territoire et du « standing » de l'entreprise d'accueil. Le plus souvent, les conditions de travail pénibles ne sont pas prises en compte dans les salaires.

Aux salaires s'ajoutent parfois des primes, la prise en charge du logement, des offres préférentielles pour les produits commercialisés (par exemple des réductions pour les forfaits pour les remontées mécaniques).

Travail de nuit :

⁴⁸ INSEE Rhône Alpe, L'emploi lié au tourisme, présentation du 8 mars 2007.



Source: Enquête réalisée par la CFDT auprès de 1000 saisonniers, 2005

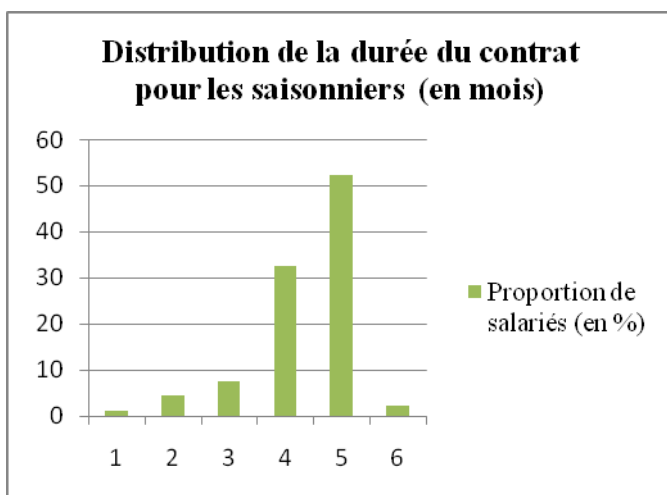
Les saisonniers travaillant le soir ou la nuit sont nombreux : 60 % d'entre eux finissent entre 19h et minuit, selon une enquête réalisée par la CFDT. Cette proportion varie suivant les activités : dans le secteur de l'hôtellerie restauration, un saisonnier sur deux fini sa journée de travail après 22h.

Ces horaires tardifs peuvent être contraignants pour certains saisonniers, car les transports en commun ne fonctionnent pas toujours le soir.

Itinérance, durée de la saison et mobilité :

82,5 % des travailleurs saisonniers changent de département pour travailler l'hiver. Plus de la moitié change de région, et un saisonnier sur 10 vient d'un autre pays.⁴⁹

Les saisonniers sont en général embauchés pour une saison.



Sources : Enquêtes réalisées par la CFDT, auprès de saisonniers en Rhône Alpes.

Indications de lecture : 52 % des salariés saisonniers interrogés sont embauchés pour une durée de 5 mois.

Selon ces enquêtes, les hommes en moyenne avaient effectué 8,2 saisons depuis le début de leur activité professionnelle saisonnière (5,8 ans), et les femmes 6,8 (4,3 ans d'activité saisonnière en moyenne). Une autre enquête effectuée par la CFDT auprès de 1000 saisonniers de stations d'hiver montre que plus de la moitié des saisonniers travaillent au

⁴⁹ Enquêtes réalisées par la CFDT.

moins deux saisons par an, et un quart d'entre eux sont des primo-saisonniers. Les saisonniers sont pour la plupart des professionnels de la saison.

L'enquête parmi le personnel du Club Méditerranée

Une enquête réalisée l'été 2007 parmi le personnel GO (Gentil Organisateur) et GE (Gentil Employé) du Club Méditerranée (2) fait apparaître que les motivations pour travailler dans le tourisme sont différentes selon les catégories.

Les GO et certains GE mobiles ont choisi ce secteur d'activité pour les voyages et les contacts humains. Si le principal intérêt de l'emploi saisonnier est de pouvoir tous les six mois changer de lieu de travail et de vie. Pour beaucoup il est synonyme de liberté, et permet aux salariés saisonniers de réaliser des activités de leurs choix en inter- saison.

Les expériences dans l'emploi saisonnier, permettent d'accroître les capacités relationnelles, d'organisation et de convivialité des GO. Les GE développent quant à eux la débrouillardise, la capacité d'autonomie et la patience.

Comment ces capacités d'adaptation aux autres et aux postes de travail, mises en œuvre dans le tourisme, sont-elles des compétences acquises pouvant leur servir tout au long de leur vie personnelle et professionnelle ?

La plupart des capacités relationnelles apprises dans le tourisme sont-elles transférables dans d'autres secteurs, et dans ce cas quelles compétences vers quels métiers ?

Le travail d'équipe et la polyvalence pour les GE sont-ils très profitables pour leurs carrières professionnelles ?

L'initiation aux métiers du spectacle pour les GO avec un public assuré semble une excellente école pour le développement personnel ! La mobilité géographique est vécue par tous comme une chance ! La découverte d'autres pays, d'autres cultures et la rencontre avec des gens différents semblent enrichissantes. C'est pour eux, important pour élargir leur horizon et pour leur culture personnelle, nous disent les salariés.

Pour les aider dans leurs mobilités professionnelles, les GO comptent sur leurs chefs de village et la direction de l'entreprise. Les GE font plus confiance à Internet et les services publics de l'emploi, mais aussi aux réseaux d'amis et de relations. Les possibilités de voyages dans un cadre de vie et de travail sympathique apparaissent comme les avantages des métiers du tourisme. Mais surtout ils permettent des rencontres et des contacts humains considérés par les salariés comme un moyen de développement personnel et de progresser dans leur métier.

Des changements dans la vie de famille, une offre d'emploi plus pérenne, ou une proposition salariale plus avantageuse peuvent les amener à quitter la saisonnalité touristique.

Taux de syndicalisation :

Toujours selon les enquêtes effectuées par la CFDT, le taux de syndicalisation est très faible, 95 % des saisonniers interrogés ont déclaré ne pas être syndiqué, et ne l'avoir jamais été.

Reconnaissance de l'ancienneté :

Depuis 2005, les durées des contrats de travail à caractères saisonniers successifs effectués par un salarié au sein d'une même entreprise sont cumulées pour déterminer l'ancienneté du

salarié. Cette évolution est importante puisque de nombreux droits dépendent de l'ancienneté des salariés au sein d'une entreprise (en matière de licenciement ou d'éligibilité en tant que représentant du personnel).

c/ Aspects connexes au travail importants en termes de qualité de vie : Logement, santé, formation

Le logement :

Une grande partie des saisonniers est mobile et se déplace dans les territoires au gré des pics d'activités touristiques, pour pallier à des manques en main d'œuvre locale. Cette saisonnalité touristique a pour conséquence une demande forte en logement par les saisonniers, à une période où ils sont aussi prisés par les touristes, et ce alors qu'un propriétaire aura plus d'occasions de rentabiliser son investissement en le louant à la semaine à des touristes qu'au mois à des saisonniers. Dans les stations des Alpes du nord, 60% des saisonniers sont originaires d'autres régions et doivent trouver un logement à proximité de leur emploi pendant l'hiver.

Cette contraction de la demande en logement induit une difficulté pour les saisonniers à se loger, alors même que le logement constitue un aspect important de leur qualité de vie en lien avec la qualité de leur emploi.

Ainsi il est fréquent que les conditions de l'embauche de saisonniers concernent également leur logement. Ce dernier constitue même un critère qui peut être déterminant, certains employeurs préférant embaucher le saisonnier ayant un logement plus que celui ayant de l'expérience. D'autres employeurs proposent un logement à leurs salariés, dans des conditions qui peuvent varier.

Dispositifs législatifs, réglementaires et institutionnels :

Les travailleurs saisonniers bénéficient auprès de la CAF de l'accès aux garanties locatives et à l'aide au paiement des loyers.

L'employeur, s'il loge ses saisonniers, a des obligations relatives au confort des logements proposés. Il a été établi (par une convention entre l'Etat et l'Union d'Economie Sociale pour le Logement en 2004) des normes minimales pour le confort des saisonniers dans leur logement : Les locaux affectés à l'hébergement du personnel ne doivent pas être inférieurs à 6m² et 15m³ par personne, et doivent disposer de fenêtres donnant directement sur le dehors, de lavabos douches et toilettes à proximité.

Par ailleurs, l'actualisation de la loi Montagne de 2005 a permis de réserver au moins 15 % des résidences de tourisme pour les salariés saisonniers, dans les stations de ski notamment.

La situation vécue par les saisonniers :

Il existe différents types de logements qui répondent aux besoins des saisonniers : les chambres de personnel (fournies par les employeurs), les meublés, ou encore les foyers de travailleurs. La possibilité de disposer d'un logement dépend de la capacité à prospecter le marché. Le manque de lisibilité de l'offre de location, l'éloignement géographique et l'arrivée tardive sur le lieu de travail constituent des freins à l'accès au logement des saisonniers. Le nombre de logements prévus pour les saisonniers varie fortement selon les zones. Ces

logements sont souvent loués à des locataires à l'année, qui de surcroît présentent davantage de garanties de solvabilité.

La plupart du temps les salariés non locaux sont logés chez leur employeur. En Rhône Alpes, une enquête de la CFDT précise que c'est le cas de 58% des saisonniers.

La seconde solution la plus fréquente est le logement trouvé par l'intermédiaire d'une connaissance habitant sur la zone ou par l'employeur. En cas de rupture de contrat, la grande majorité des personnes doivent partir de leur logement quand l'employeur est propriétaire de celui-ci, ce qui est une atteinte au droit du logement.

Près de 8 % des saisonniers ont recours à un logement temporaire en attendant un logement pour la saison.⁵⁰ Une étude de la DDE de Savoie estime en 2004 à 1 500 le nombre de logements à créer.

Les conditions de logement : vétusté, cohabitations, logements informels sont fréquents, les coûts sont souvent élevés....

Les conditions de logement sont globalement peu satisfaisantes. Du fait de l'important turnover des locataires dans les logements, il a été fréquemment constaté, toujours selon le CESR, une dégradation rapide des locaux et un manque d'entretien (location « en l'état »). Certains de ces logements ne sont pas loués. Ce qui a pour conséquence dans certaines stations un fort taux de logements peu ou pas occupés, même en période touristique.

Dans certaines zones, on note la présence de logements informels : des squats aux camions, ces saisonniers vivent souvent en collocation forcée avec d'autres personnes. Face à cette situation, les réponses des communes concernées diffèrent : certaines communes mettent à disposition de ces squatteurs précaires des installations adaptées alors que d'autres communes les repoussent.

La cohabitation involontaire ne se limite pas à ces logements informels et concerne aussi les lieux d'habitation officiels. Les collocations imposées sont monnaie courante. Dans le secteur de l'hôtellerie-restauration, cette proportion est plus grande : un saisonnier sur trois est concerné.

Dans 52 % des cas de collocations, celle-ci est imposée par l'employeur (si celui-ci est propriétaire du logement, ou qu'il le loue pour ses salariés). Parfois elle est souhaitée par les salariés qui cherchent à diminuer leur coût de logement. En principe, cette cohabitation devrait permettre de réduire les coûts de logement pour chaque personne, mais ce n'est pas toujours le cas. Certains propriétaires touchent un loyer total de la part de chacun des locataires, qui n'ont pas le choix de refuser un domicile, situation qui n'est pas sans rappeler celle des marchands de sommeil. 20 % de personnes vivraient dans une seule pièce avec deux personnes ou plus.⁵¹ Les logements sont souvent exigus : les enquêtes effectuées par la CFDT ont montré que 50 % des personnes logées dans moins de 12 m² partageaient cette surface avec d'autres personnes.

Les niveaux de loyer sont élevés pour la petite taille des logements, et ce d'autant plus que les salariés bénéficiant d'aides sont peu nombreux : seuls 15 % bénéficient d'une allocation.

⁵⁰ CESR Rhône Alpes, op cité.

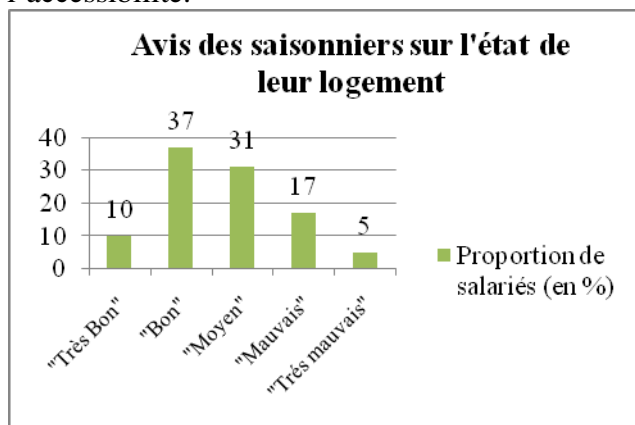
⁵¹ CESR Rhône Alpes, « Rapport sur les conditions de vie des saisonniers dans les stations touristiques », 1997.

Beaucoup de demandes ne sont pas satisfaites en la matière. La saisonnalité est peu reconnue pour l'octroi de ces aides : les délais d'attentes sont souvent long, et les saisonniers peinent à obtenir des aides pour quelques mois. Le Locapass (cautions solidaire ?) n'est pas accessible aux personnes vivant en collocation, et il reste peu connu.

Le manque de logement n'affecte pas de la même manière les différents saisonniers. Dans les stations d'hiver, le personnel des remontées mécaniques, le plus souvent local, n'est pas le plus exposé au manque de logements. Il en est de même pour les salariés de l'hôtellerie, souvent hébergés par leur employeur. En revanche, les salariés de la restauration et des services sont plus exposés. Il en est de même pour les jeunes en voie d'insertion professionnelle, plus touchés par de mauvaises conditions de logement que les professionnels ou les pluriactifs locaux. Pour ces jeunes, le logement sera une condition essentielle pour une embauche, ou au contraire pourra constituer un frein de taille.

Les avis exprimés :

Les attentes des saisonniers, par ordre décroissant de priorités concernent le prix, la taille, l'état, le confort, l'indépendance et l'intimité, la proximité du lieu de travail et enfin, l'accessibilité.



Un peu moins de la moitié des saisonniers ont un avis positif sur leur logement, près d'un tiers ont un avis « tempéré », un cinquième un avis négatif.

Les plupart des saisonniers ayant un avis négatif sur leur logement lui reprochent sa vétusté (62 %), son insonorisation (56%), voire son insalubrité (44%). Les avis négatifs sont également corrélés à la taille de l'habitation.

Sources : enquête CFDT « L'envers du décor », 2002

Les écarts constatés entre les observations et les avis exprimés des saisonniers, peuvent être corrélés à de faibles exigences de la part des salariés qui cherchent à minimiser les coûts de leur logement.

Par ailleurs, cette enquête de la CFDT note un écart important entre les avis des saisonniers sur leur logement et leur sentiment d'être « bien logés » ou non : 47 % des personnes interrogées ont un avis positif sur leur logement, alors que la proportion des personnes estimant être bien logées n'est que de 28 %. Le critère « Etat du logement » n'est pas le plus important dans le choix du logement pour les saisonniers interrogés.

« La première année où je suis arrivée en saison, je n'avais pas de logement. On m'a hébergé pendant quelques temps ; Ensuite j'ai trouvé un travail nourri logé mais souvent, puisque t'es logé-nourri, les patrons en profitent et t'exploitent, s'autorisent à te demander des tâches que tu n'aurais pas eu à faire si tu avais un logement indépendant. Mais bon, c'est un exemple parmi d'autres ».

Témoignage de saisonnier, La Clusaz, Enquête « L'envers du décor », CFDT, 2002.

Réflexions régionales :

Dans la région Rhône Alpes, la question des conditions de vie des saisonniers et notamment celle de leur logement est abordée de façon récurrente.

Les préconisations de l'ensemble des acteurs pour améliorer cette situation sont nombreuses : de l'amélioration de la lisibilité de l'offre, aux opérations de rénovation, ces préconisations mettent surtout en évidence la nécessité d'un travail partenarial, impliquant tous les acteurs concernés.

Des avancées ont eu lieu en matière d'accords interprofessionnels. Le premier de ces accords a été signé en 2002 en Savoie entre les partenaires sociaux (CFDT, FO, CGT, CFE-CGC, CFTC, CGME et MEDEF). Il prévoit l'implication des entreprises dans la création ou la rénovation de logements (par le biais du 1% logement notamment), il définit des critères de qualité au-delà de la législation (surfaces minimales de 14 m², et obligation d'une pièce privative par saisonnier en cas de logement collectif) et assouplit les règles d'attribution des aides publiques (modification du plafond des ressources).

Suite à cet accord une convention a été signée entre l'Etat et l'Union de l'Economie Sociale pour le Logement en 2004, convention que la région Rhône Alpes a ratifiée en 2007. Ainsi, la région apporte son soutien financier. Il s'agissait de permettre aux saisonniers d'accéder à un logement décent, de répondre aux besoins des employeurs des stations touristiques, de favoriser des accords interprofessionnels (comme cela se fait en Savoie) et d'établir une convention cadre avec les conseils généraux. Ainsi, l'accord interprofessionnel Savoyard a essaimé dans d'autres départements alpins : les Hautes Alpes (en 2004) et les Alpes de Hautes Provence (en 2007). Ce modèle d'accord, permettant de réunir les partenaires sociaux pour les engager dans un travail de diagnostic et de suivi des actions à long terme.

Parallèlement en 2006, la région se dote d'un plan régional de la saisonnalité dans le tourisme, ce plan prend en compte la question du logement. L'un des axes majeurs de ce plan prévoyait une augmentation du nombre de places d'hébergement pour les saisonniers, en mobilisant les procédures régionales territorialisées en matière d'habitat et de foncier et en aidant directement la production de nouveaux logements pour les salariés saisonniers du tourisme. Le conseil régional a renouvelé en mars 2007 sa procédure d'intervention en faveur de la production de logements pour les saisonniers

La formation professionnelle:

Le secteur du tourisme évolue rapidement. Du fait de changements sociologiques et sociétaux, la demande en loisir est de plus en plus forte (augmentation du temps libre et de la part des revenus d'un ménage allouée aux loisirs). En parallèle, la révolution liée à la baisse des coûts des transports aériens augmente le nombre de destinations possibles pour les ménages. Ces changements sociétaux ont pour conséquence la mise en concurrence des zones touristiques françaises avec des territoires du monde entier, aux prix souvent très attractifs et aux accents exotiques.

Le tourisme français ne pouvant concurrencer les prix de ces nouvelles offres touristiques, il ne peut se démarquer et garder sa clientèle classique qu'en misant sur une offre de qualité, en répondant aux nouvelles exigences des touristes et en préservant les spécificités qui font leur succès.

Une offre touristique de qualité passe avant tout par la professionnalisation du secteur et de ses salariés et la reconnaissance de ses métiers. Ainsi, la formation est devenue un enjeu prépondérant du développement du tourisme, en apportant des réponses aux demandes des touristes, en permettant de sortir certains salariés de situations précaires liées à leur saisonnalité, en dynamisant le développement économique de territoires et en assurant aux employeurs une main d'œuvre compétente et reconnue comme telle.

Si de nombreux dispositifs existent, toutes les demandes de formation ne sont pas satisfaites et il existe de nombreux freins au développement de la formation professionnelle dans ce secteur. Par ailleurs cette dernière est souvent utilisée pour conférer un statut, et peut parfois contribuer à renforcer les situations de halo autour du chômage, en constituant une situation intermédiaire à la personne, qui n'est ni salariée, ni au chômage.

Dispositions juridiques et réglementaires pour la formation des salariés :

D'une manière générale, le salarié peut avoir recours au Congés Individuel de Formation ou au DIF. Ces droits donnent aux salariés une possibilité de formation tout au long de la vie. En général, les droits à la formation se calculent au prorata du temps travaillé. Toute entreprise a pour obligation de participer au financement de la formation professionnelle.

Pour les travailleurs en CDD, les dispositifs sont adaptés. Les saisonniers, au même titre que les personnes cumulant les CDD, ont accès à la formation par le biais de Bordereau Individuel A la Formation (BIAF). Ces bordereaux sont remis par l'employeur à tout salarié sous contrat à durée déterminée, et sont nécessaire pour obtenir le financement d'une formation. Ce financement porte sur tout ou partie de la rémunération et sur les cotisations sociales ; les frais de formation, de transport et d'hébergement peuvent éventuellement faire l'objet d'une prise en charge partielle.

En 2005, la loi relative au développement des territoires ruraux modifie les modalités d'accès à la formation pour les travailleurs saisonniers. La majeure avancée est liée à la création de CDD-Formation. Pouvant être signé entre un employeur et un salarié, ce contrat prévoit une période de formation entre 2 contrats saisonniers, dont la durée est égale à celle de la formation. Par ailleurs, cette loi stipule que la conversion de la période de repos compensateurs en indemnités ne constitue plus un obstacle à une entrée en formation.

Quels types de formation sont proposés ? Quels sont leurs objectifs ?

La Validation des Acquis de l'Expérience :

Ce dispositif, datant de 2002, permet à une personne de faire reconnaître l'ensemble de ses compétences professionnelles par un jury, qui la transforme en certification (sans qu'il soit nécessaire de passer par une formation). Les compétences professionnelles en question peuvent être liées à une expérience salariée ou bénévole. Les certifications délivrées doivent correspondre à des besoins en emploi (identifiés à un niveau territorial, ou global), ou être un préalable à une embauche.

Contrats de professionnalisation :

Ces contrats permettent l'accès à une qualification reconnue, et prévoient une alternance entre périodes de formation et périodes d'activité en entreprise, les deux types de périodes devant être liées (théorie et pratique d'un même thème). L'objectif est de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle par l'acquisition d'un diplôme, d'un titre homologué, d'un

Certificat de Qualification Professionnelle, d'une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective de Branche, ou inscrite sur la liste établie par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi de Branche.

Le Droit Individuel à la Formation (DIF) :

Il permet au salarié en CDI ou en CDD de prendre l'initiative de la formation et de construire, en accord avec son employeur, son parcours professionnel. Chaque salarié capitalise 20 h par an, capitalisable sur 6 ans.

Le Plan de Formation :

A l'initiative de l'employeur, il constitue un outil essentiel au service des objectifs stratégiques de l'entreprise.

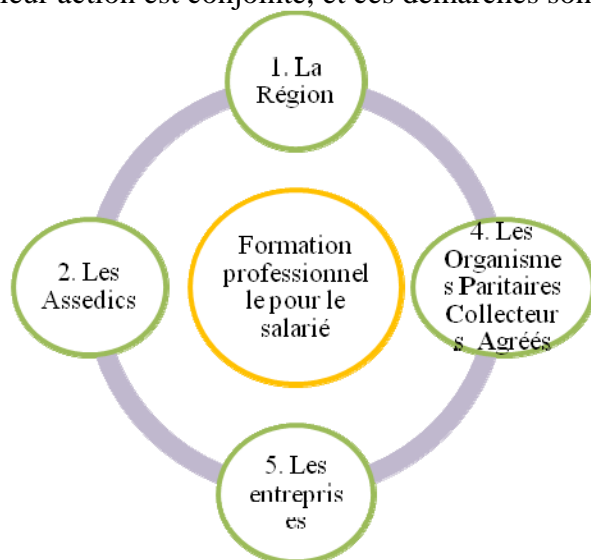
Le Congé Individuel de Formation (CIF) :

Le droit au C.I.F. a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation. Ces actions de formation doivent permettre aux travailleurs d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession et de s'ouvrir largement à la culture et à la vie sociale. Elles s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail.⁵²

Comment peuvent-elles être financées ?

Quatre acteurs majeurs financent les démarches de formation professionnelle :

Le plus souvent leur action est conjointe, et ces démarches sont cofinancées.



La région : La formation professionnelle est une de compétences de la région depuis la décentralisation amorcée dans les années 80. Elle est donc un des acteurs majeurs, le plus souvent les financements qu'elle propose viennent en complément d'autres types de financements, alloués par les ASSEDICS, les entreprises, ou les OPCA.

⁵² Site de la maison de l'emploi des hautes alpes : <http://www.mde05.fr>

La participation des ASSEDICS (Pôle Emploi) à la prise en charge des frais de formation professionnelle se fait au titre des aides pour le retour à l'emploi, et concernent les validations des Acquis d'Expérience ou des contrats de professionnalisation.

Les Entreprises ont pour obligation de participer au financement de la formation professionnelle. Cette participation peut être directe, ou bien passer par l'intermédiaire de cotisations versées aux OPCA.

Les OPCA (Organismes Paritaires Collecteurs Agréés) sont des organismes paritaires, formés par les partenaires sociaux, les entreprises et l'Etat. Ces organismes sont chargés de développer des services de proximité au bénéfice de leurs adhérents (entreprises ou leurs salariés), tels que des conseils, de l'information, une aide pour l'élaboration de projets de formation. Ce sont les OPCA qui financent les actions de formation. Ils peuvent recevoir deux types d'agrément, fonction de l'utilisation des fonds récoltés :

- le premier autorise la collecte des contributions au titre des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation, du Droit Individuel à la Formation (DIF), et du plan de formation.

- le deuxième collecte les fonds destinés au Congé Individuel de Formation (CIF)

Ils fonctionnent par branche professionnelle, et nombreux sont ceux qui dont les branches recoupent les métiers du tourisme (industrie hôtelière, transports, agriculture...). Ils peuvent également fonctionner par type de structure (par exemple UNIFORMATION pour les associations, les coopératives, les mutuelles, ou AGEFOS-PME pour les entreprises...) et être plurisectoriels. Ils peuvent concerner un type de formation (le FONGECIF finance les CIF). On notera également la présence de la FAF.TT, qui ne s'occupe que du travail temporaire.

Un salarié peut donc s'adresser à différents organismes pour bénéficier d'une formation : l'OPCA de sa branche professionnelle ou de son type de structure, suivant l'affiliation de son entreprise. Il peut également s'adresser aux ASSEDICS ou à la région...

La multiplicité de dispositifs et d'interlocuteurs nuit à leur lisibilité, et constitue un frein à l'utilisation des aides pour la formation. Toutes les aides ne sont pas utilisées, et restent disponibles, et ce alors que des salariés voudraient bénéficier d'une formation et ne peuvent y avoir droit.

Des dispositifs peu adaptés aux particularités des emplois saisonniers

La forte mobilité des salariés saisonniers se traduit par des contrats courts, une multiplicité d'employeurs, avec qui le salarié ne garde pas systématiquement de liens et une mobilité géographique. La durée moyenne des contrats est trop courte pour ouvrir des droits à la formation. Par exemple, l'obtention d'une VAE requiert d'avoir exercé le même métier trois années. Il est difficile pour un saisonnier de répondre à cette condition, dans la mesure où les emplois du tourisme sont multiples, recouvrent des branches professionnelles et des réalités différentes.

Le rythme de l'activité au cours de la saison permet difficilement de suivre une formation en parallèle. Par ailleurs, les conditions de travail (horaires, pénibilité du travail, et parfois isolement) ne facilitent pas l'obtention d'informations. Les disponibilités des saisonniers pour une formation se situent pendant l'intersaison, alors même qu'ils ne sont plus salariés par un employeur.

La mobilité de saisonniers est aussi géographique, beaucoup d'entre eux ne travaillent pas dans leur région d'origine, et passent d'une région à l'autre, au grès des pics d'activité touristique. Alors que l'échelle territoriale de prise en charge de la formation professionnelle est la région.

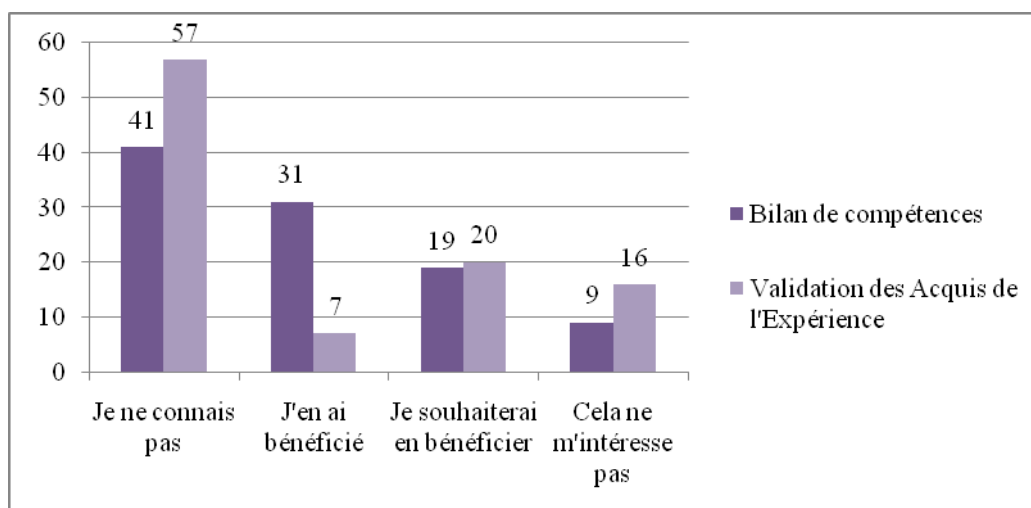
Par ailleurs, les ASSEDICS ciblent leurs aides sur les publics les plus en difficulté (comme les chômeurs longue durée), et les saisonniers sont peu considérés comme prioritaires pour accéder à une formation. Il en est de même pour les OPCA, qui privilégient d'autres publics.

Qu'en pensent les saisonniers ?

Selon les enquêtes effectuées par la CFDT auprès de travailleurs saisonniers, plus de la moitié des personnes interrogées ont suivi une formation professionnelle au cours de l'année écoulée. Pour les autres, la plupart du temps aucune formation de leur a été proposée (41 % des personnes interrogées), la demande n'a pas été acceptée pour 4 % d'entre elles. Près de 30 % des personnes interrogées ont répondu qu'elles avaient besoin d'une formation.

Peu de salariés sont réellement informés de leurs droits et de dispositifs existants.

Recours au bilan de compétences et à la validation des acquis de l'expérience :



Près de la moitié des personnes interrogées ne connaissent pas ces dispositifs. La Validation des Acquis de l'Expérience, selon les enquêtes est moins fréquente que le bilan de compétences : elle est moins connue, moins utilisée, plus de personnes ne s'y intéressent pas.

Les attentes des salariés saisonniers en matière de formation sont variées : pour certains il s'agit de perfectionner ses compétences (39 % des personnes interrogées), pour d'autres c'est un moyen de changer de profession ou de poste (39 % également).

Pourquoi encourager la formation ?

Les avantages d'une professionnalisation accrue dans le secteur du tourisme sont multiples. Pour les salariés, la formation est un outil de promotion, de reconnaissance de leurs savoir-faire et donc de stabilisation des trajectoires socioprofessionnelles. Elle peut ainsi être un vecteur d'insertion économique et sociale, par le biais d'un métier considéré comme tel et reconnu, ce qui contribue à diminuer les sentiments de précarités vécus. Par ailleurs, la formation peut aussi être un vecteur de reconversion professionnelle, dans le cas où un

saisonnier voudrait changer de métier. La formation contribuerait ainsi à créer les conditions de sécurisation des parcours professionnels.⁵³

Pour les entreprises, faciliter l'accès à la formation de leurs salariés, permet de fidéliser une main d'œuvre qualifiée et compétente et de renforcer l'attractivité des métiers, dans une situation générale de manque de main d'œuvre. La professionnalisation permet également d'accroître la qualité des services proposés aux touristes, de satisfaire leurs exigences et ainsi fidéliser une clientèle.

Elle a également une influence sur le territoire lui-même, en assurant une part non négligeable des revenus de zones rurales parfois enclavées, le tourisme est un outil majeur pour le développement économique des territoires. La qualification des professionnels peut permettre une diversification de l'offre touristique, en permettant par exemple l'acquisition de brevets d'état dans des disciplines qui en nécessitent. L'émergence de nouvelles activités, en capitalisant les compétences et les savoirs faire sur un territoire peuvent constituer une ressource spécifique, et ainsi le sortir des logiques de concurrence.

Réflexions régionales :

-Réseau A3-ANPE qui a monté une politique de formation efficace, grâce à un partenariat avec les professionnels du tourisme.

-PAPEP : Plan d'Accès à une Première Expérience Professionnelle, mis en place par la région, comme un outil de lutte contre la précarité et l'isolement social. Pour casser la logique de l'adaptation de l'emploi aux jeunes (logique de marché) mais formation des jeunes à l'emploi (logique du PAPEP). Rapprocher les jeunes de la zone emploi-formation.

-Plan pour améliorer les conditions de vie et la professionnalisation des saisonniers du tourisme (LF n°29 BO 060315).

« Sécurisation des parcours professionnels des saisonniers », lancée par le FAFIH et les partenaires sociaux, cette mesure vise à promouvoir la formation chez les travailleurs saisonniers. Elle permet aux saisonniers justifiant d'une première saison de bénéficier d'un crédit formation de vingt heures. Elle concerne 12 départements français dont la Savoie et la haute Savoie. Cette mesure se double d'une campagne d'information auprès des saisonniers, avec notamment l'édition d'un guide à destination des saisonniers et d'un plan média (presse régionales et quotidiennes). L'objectif du Fafih est de former ainsi 1 000 saisonniers cette année.⁵⁴

Professionnalisation et fidélisation de salariés sur des territoires alpins. Des programmes de formations partenariales pour les demandeurs d'emplois ont été financés par l'ASSEDIC des Alpes. Ces programmes ont pour but de permettre une activité continue à des salariés sur leur territoire. Dans ce cadre, deux types de formations ont été financées : les premières concernent les remontées mécaniques, qui nécessitent des personnels polyvalents, compétents et autonomes, les secondes la fabrication d'armoires électrique pour des entreprises alpines ayant un pic d'activité en été. Les demandeurs d'emplois ainsi formés ont obtenus un Certificat de Qualification Professionnelle, qui leur permet de travailler sur leur territoire

53 CHAZAUD P. JUYAUX C., « Les théories de la mobilité appliquées aux salariés du secteur du tourisme et des loisirs », 2008.

⁵⁴ Sources : site du FAFIH : <http://www.fafih.com/dossier-saisonniers-2863.htm>

pendant la saison d'été, en complément de leur activité hivernale dans les stations de ski. Une vingtaine de personnes ont pour l'instant été formées. Le programme, ayant satisfait l'ensemble des partenaires (entreprises, personnes et assedics) devrait être reconduit.⁵⁵

La santé :

Des conditions de travail vecteurs de risques multiples :

Les risques professionnels auxquels sont exposés les saisonniers du tourisme sont difficiles à appréhender, de par la diversité des profils et des activités que ce secteur recouvre.

Cette population est exposée à de nombreux risques, du fait de la forte mobilité requise par le secteur, des conditions de logement et donc de repos plus ou moins confortables, des horaires contraignants et des rythmes de travail soutenus, un environnement de travail souvent festif, avec des risques en termes d'alcool, de drogues, d'insuffisance de sommeil et de pratiques sexuelles à risque.

Selon le CESR, les problèmes psychologiques (angoisses, insomnies, dépression nerveuse, impression de craquer...) et de santé sont plus fréquents chez les salariés du tourisme que chez les salariés d'autres secteurs, et parmi eux, les saisonniers sont les plus concernés.

Selon l'ORS, les différents profils ne sont pas exposés de la même façon : les pluriactifs locaux sont moins exposés que les professionnels de la saison (surtout les plus âgés) ou les jeunes mobiles (ou météores). Pour ces derniers des facteurs de vulnérabilité personnelle (éloignement, jeune âge, marginalisation pour certains) vont amener un risque supplémentaire.

« Rien ne résiste aux ravages de cette vie en pointillé, le travail par a-coup, sans objectif tangible, ni stabilité, fait subir une usure physique et psychologique aux saisonniers ». M. Ansett, sociologue de l'association PRE-SA-GE. Certains postes sont pénibles, remontées mécaniques, restauration...) Les professionnels de la santé pointent les conséquences de ces charges de travail : accident du travail, syndrome d'épuisement, recours aux produits psychoactifs...

Les enquêtes réalisées par la CFDT Rhône-Alpes dans les stations montrent que les pratiques à risque augmentent et semblent même se banaliser. Comme la consommation d'alcool, de drogues, de pratiques sexuelles à risque.

De nombreux freins pour l'accès aux soins :

-L'offre de soins est souvent peu adéquate :

Du fait de leur mobilité il est difficile pour les saisonniers d'avoir des habitudes en termes de soins et d'avoir un médecin référent sur leur lieu de saison.

La présence des médecins sur les stations de montagne est limitée aux saisons et orientée vers les skieurs : la présence de généralistes prime sur celle des spécialistes (gynécologue, dentiste, psychiatre..), souvent peu présents, selon l'observatoire national de la démographie des professionnels santé, dans son rapport de 2004 (synthèse générale). Par ailleurs le petit nombre de praticiens ne permet pas d'avoir le choix de son praticien, ce qui est problématique si ces praticiens ne sont pas conventionnés et peut être à l'origine de pratiques de renoncement du soin.

⁵⁵ Sources : <http://www.alatras.fr/images/download/formation/formation%20assedic.pdf>

Les horaires de consultation ne sont pas toujours adaptés aux horaires des saisonniers, notamment dans le cas où il leur est nécessaire de se déplacer dans les vallées.

-Le recours à la médecine du travail est limité :

Chaque salarié doit passer, au plus tôt dans la saison, un examen médical auprès du médecin du travail, qui vérifie l'aptitude médicale au poste de travail, sauf s'il a bénéficié d'une aptitude médicale pour un emploi identique depuis moins de 12 mois chez le même employeur ou de moins de 6 mois dans une autre entreprise. Or l'organisation territoriale de la médecine du travail et le manque de personnel peut l'amener à être moins présente : les visites d'embauche ne sont pas systématiques. 60 % de saisonniers interrogés par la CFDT affirment ne pas avoir vu de médecin du travail au cours des 2 dernières saisons.

La santé comme niée par les saisonniers :

L'Observatoire de la santé dans son étude régionale sur les conditions de vie des travailleurs saisonniers pointe également l'anxiété de ces travailleurs confrontés à un problème de santé : négation de la maladie par le salarié, consultation tardive et refus de l'arrêt de travail (les conséquences de l'incapacité passagère constituent le vrai problème). Il note enfin l'angoisse générée par le type même de fonctionnement du contrat à durée déterminé.

Selon l'ORS, « la santé est un thème difficile à aborder avec les saisonniers. Tout se passe comme si la santé était mise à distance. La question des soins est mise entre parenthèses. Les risques sont minimisés aussi bien par les employeurs que par les saisonniers ».

La politique régionale en matière de santé :

La région Rhône Alpes a mis en place un pôle de ressources : « Saison santé ». Constitué par des professionnels de santé ce collectif a pour but de prévenir les conduites à risques chez les travailleurs saisonniers du tourisme et améliorer leurs conditions de vie et de travail. Ce réseau travaille essentiellement sur la prévention des conduites à risques, chez les saisonniers, mais également aux autres personnes travaillant en stations. Ses actions de promotion de la santé intègrent prévention primaire et réduction des risques. Le pôle ressource se situe à l'intersection entre dynamiques régionales et actions de proximité, par l'échange sur les pratiques, la production d'informations et d'outils. Actuellement les réflexions portent sur la réalisation de protocoles dévaluation des actions de prévention dans la région. 56

d/ Saisonniers et précarité : une relation ambivalente ?

Précarités, notion subjective aux contours flous :

Une notion multidimensionnelle :

La précarité renvoie à des situations d'instabilité multidimensionnelles, se déclinant à la fois dans le domaine professionnel et relationnel. Au départ synonyme de pauvreté, cette notion s'est peu à peu enrichi d'autres aspects. Ainsi, Chantal Zaouche Gaudron⁵⁷, parle « des précarités ». L'usage du pluriel leur semble nécessaire dans la mesure où les précarités renvoient à plusieurs dimensions et s'inscrivent dans divers domaines d'existence : conditions de vie, logement insalubre, inadapté ou temporaire, accès aux soins, environnement, emploi,

⁵⁶ Sources : <http://www.saisonsante.fr/>

⁵⁷ Professeur de psychologie du développement, Responsable de l'équipe de psychologie du jeune enfant Laboratoire Personnalisation et Changements Sociaux ; Université Toulouse II le Mirail.

revenus, situation familiale et réseau social, intégration... Ces différentes composantes sont à prendre en compte dans l'analyse d'une situation reconnue comme étant une situation de précarité ou relevant d'un processus de précarisation. C'est de leurs imbrications que naissent les spécificités et les singularités des parcours individuels.

Les situations qualifiées de précaires sont définies ainsi car elles s'écartent de situations socialement définies comme étant acceptables. Ce qui signifie que la précarité n'est souvent pas définie pour ce qu'elle est, mais par ce qu'elle n'est pas, ce qu'elle ne procure pas.

Par ailleurs, les définitions de ces « situations normales » étant subjectives et évolutives, dans un contexte social toujours changeant, les définitions de situations précaires sont elles aussi subjectives. C'est en quelque sorte une définition en creux qui s'adapte aux interstices laissés par une normalité reconnue socialement. Elles relèvent d'une construction sociale.

Ces définitions renvoient également à l'intégration des personnes qualifiées de précaires dans la société, dans la mesure où les situations « acceptables » sont vecteurs d'intégration et de reconnaissance. L'intégration des précaires dans la société interroge, puisqu'elle ne peut se faire par le biais des normes sociales.

L'usage du pluriel à l'égard du mot « précarités » s'explique aussi par la diversité des situations de ceux qu'on peut rapidement qualifier comme étant « précaires ». Cet adjectif est souvent employé comme un euphémisme uniformisant, visage moderne de la pauvreté, qu'on ne veut nommer.

Comme l'écrit Bourdieu : « Il faut substituer aux images simplistes et unilatérales [...] une représentation complexe et multiple. [...] il faut évidemment remonter jusqu'aux véritables déterminants économiques et sociaux des innombrables atteintes à la liberté des personnes, à leur légitime aspiration au bonheur et à l'accomplissement de soi, qu'exercent aujourd'hui, non seulement les contraintes impitoyables du marché du travail ou du logement mais aussi les verdicts du marché scolaire [...] ou les agressions insidieuses de la vie professionnelle. »⁵⁸

La précarité renvoie donc à quelque chose qui relève des perceptions, du jugement. Une même situation peut être qualifiée de précaire par une personne, et ne pas être reconnue comme telle par une autre. La personne qui vit la situation en question aura également son propre jugement, et pourra se considérer comme étant précaire ou non.

La prégnance de la dimension d'instabilité :

Dans les définitions données communément, la notion de précarités est liée à celle d'instabilité. Selon le dictionnaire le Robert, est précaire ce dont l'avenir, la durée ou la solidité ne sont pas assurés et peuvent être à chaque instant remis en question.

Pour Joseph Wresinski : « La précarité est l'absence d'une ou plusieurs sécurités, notamment celle de l'emploi permettant aux personnes et aux familles d'assumer leurs obligations professionnelles, familiales et sociales et de jouir de leurs droits fondamentaux. L'insécurité qui en résulte peut être plus ou moins étendue et avoir des conséquences plus ou moins graves et définitives. Elle conduit à la grande pauvreté, quand elle affecte plusieurs domaines de

⁵⁸ BOURDIEU P., « La Misère du Monde », Paris. Seuil. 1993. p 943.

l'existence, qu'elle devient persistante, qu'elle compromet ses chances de réassumer ses responsabilités et de reconquérir ses droits par soi-même, dans un avenir prévisible »⁵⁹

Ces précarités relèvent d'incertitudes quant à un avenir proche, d'impossibilités ou de difficultés à se projeter dans l'avenir. La précarité dans l'emploi est donc un des facteurs majeurs de processus de précarisation, lié à la fragilité de situation de travail. Même si le lien de causalité entre emplois précaire et précarité n'est pas systématique, les deux sont corrélés.

Précarités et emploi :

De la précarité dans l'emploi :

Ainsi, la difficulté d'accès à un emploi stable et satisfaisant, dont la rémunération est suffisante, est l'un des facteurs majeurs de précarisation. En France, ce phénomène concerne une part de plus en plus importante de la population, que ne protège plus systématiquement l'accès à l'emploi. Si le lien corrélant précarité et chômage était clair auparavant, celui-ci n'est plus évident à l'heure actuelle. Ainsi, comme le montre Rigaudiat, « l'insécurité économique suit une trajectoire désormais indépendante de celle du chômage. Bien qu'il baisse, elle augmente ».⁶⁰ Ces situations d'insécurité et donc de précarité peuvent aussi être reliées à des phénomènes d'éclatement de l'emploi, provoqués par un recours massif au temps partiel (plaçant les gens dans des situations de sous-emplois) et des emplois de courtes durées.

Tels que les définissent Reynaud et Maruani, les emplois vecteurs de situations de précarité sont des emplois peu rémunérés, dont les conditions de travail sont médiocres, d'emplois instables ayant de forts taux de turn-over, ou ceux offrant peu de possibilités de promotion.⁶¹

Pour Bernard Fourcade trois aspects doivent être pris en compte dans l'analyse du phénomène de la précarité d'un salarié. ⁶²

-La discontinuité : la précarité implique une discontinuité observable par une approche des trajectoires professionnelles des individus en situation précaire. L'enchaînement de situations dans le temps est déterminant.

-Le revenu : les situations particulières correspondent le plus souvent à de faibles revenus.

-La protection sociale : la pérennité des droits sociaux n'est pas toujours assurée.

Ces trois aspects se retrouvent également dans les travaux de Paugam, pour qui la précarité dans l'emploi est liée au fait de ne pouvoir prévoir son avenir professionnel, ni assurer sa protection sociale.

Il est difficile de trouver des indicateurs pertinents pour mesurer l'ampleur des phénomènes de précarité, ou de processus de précarisation au sein d'un groupe de personnes. En ce qui concerne l'instabilité de l'emploi, le Conseil de l'Emploi, des Revenus et de la Cohésion Sociale, propose deux indicateurs différents⁶³ :

- le taux de transition entre emploi et chômage,
- le taux de transition entre emploi et non-emploi.

⁵⁹ WRESINSKI J. (1987), « Grande Pauvreté et précarité économique et sociale », rapport au Conseil Economique et Social, 11 et 12 février 1987

⁶⁰ RIGAUDIAT J., « Le nouvel ordre prolétaire : le modèle français face à l'insécurité économique », Edition Autrement-Collection Frontières, 2007, 196 p.

⁶¹ MARUANI M. et REYNAUD. E., « Sociologie de l'emploi », 2001, Travail et Emploi n° 58, 1994.

⁶² FOURCADE B., « L'évolution des situations d'emploi particulières de 1945 à 1990 ». Revue Travail et Emploi, n° 52/2, 1992, pp.4-19.

⁶³ CERC, « Rapport n°5 relatif à la sécurité de l'emploi face aux défis des transformations économiques », la documentation française, 2005.

Au-delà des situations d'insécurité dans l'emploi, la question du sens que l'on attribue à son travail a de l'importance. Le rapport au travail est un critère déterminant pour constater la précarisation ou pas d'un salarié. Le salarié de la précarité exerce, selon le sociologue S. Paugam, « un travail qui lui semble sans intérêt, mal rétribué et peu reconnu dans l'entreprise »⁶⁴.

C'est-à-dire que la perception que peut avoir une personne du sens de son travail jouera un rôle dans la perception de sa propre précarité.

Selon les auteurs, on distingue donc quatre facteurs essentiels pour qu'un emploi puisse être considéré comme précaire et donc vecteur de précarisation :

- L'insécurité dans l'emploi : conditions de travail médiocres
- Les faibles revenus
- La discontinuité de la protection sociale
- La convenance du travail

A l'emploi précaire :

De fait, ces facteurs essentiels sont réunis dans ce que l'ANPE classifie en tant qu'emplois atypiques. Ils se définissent en opposition à l'emploi normal, caractérisé par une durée indéterminée, l'unicité de l'employeur et le temps plein. Ces emplois atypiques regroupent donc les emplois de courte durée et ceux à temps partiels. Ces formes de sous-emplois peuvent être à l'origine de processus de précarisation. Ils constituent une part de plus en plus importante des emplois disponibles sur le marché du travail, tous secteurs confondus, du fait notamment de la montée des exigences en matière de flexibilité de la part des employeurs, du ralentissement économique et de la montée du chômage.

Ces formes d'emploi ont progressé de 86 % dans la décennie 1990, alors que la progression de l'emploi total est de 12,7 % sur la même période. Les emplois précaires que constituent les CDD, les stages ou encore le travail intérimaire concernent 14 % du salariat en France, ce qui représente un emploi sur 7, soit 3 millions de salariés. Les situations de sous-emploi (relatives aux temps partiels contraints) touchent 1,3 millions de personnes (dont 77 % de femmes).⁶⁵

L'emploi atypique est-il un parcours vers l'emploi stable ou vers une marginalisation ? Si ces emplois peuvent être un tremplin vers un véritable emploi (première expérience, acquisition de compétences professionnelles...), ils sont aussi à l'origine de processus de précarisation, s'ils se succèdent sur de trop longues périodes par exemple, ou si leur continuité dans le temps n'est pas assurée, et peuvent constituer des formes intermédiaires entre emploi et chômage.

En quoi les emplois de saisonniers peuvent ils être considérés comme étant précaires ?

Comme on l'a vu au cours de la première partie, les caractéristiques des emplois saisonniers en des emplois précaires : ces emplois ne permettent pas une stabilité dans une situation donnée, dans la mesure où les salariés ont plusieurs contrats et plusieurs employeurs, dans de courtes périodes de temps. La multiplicité d'employeurs et la prépondérance d'emplois non qualifiés induisent une difficulté pour les salariés à faire reconnaître leur expérience et leur ancienneté dans le métier, qui ne sont pas toujours rémunérées à leur juste valeur.

⁶⁴ PAUGAM S., « Le salarié de la précarité », PUF, 2000.

⁶⁵ RIGAUDIAT J., « Le nouvel ordre prolétaire : le modèle français face à l'insécurité économique », Edition Autrement-Collection Frontières, 2007, 196 p.

Ils ne permettent pas non plus un réel ancrage géographique sur un territoire, car les saisonniers vont où les besoins en mains d'œuvre sont, au rythme des activités touristiques. Cette instabilité géographique peut également être perçue comme vecteur de précarités, car elle permet difficilement l'établissement de liens sociaux durables.

De plus, les garanties d'une saison à l'autre sont peu fréquentes, ce qui induit une difficulté pour les saisonniers à se projeter dans l'avenir, tout au moins pour ceux qui ne peuvent pas s'appuyer sur d'autres revenus comme les pluriactifs locaux, et qui voudraient faire du tourisme leur métier.

Les contrats saisonniers non continus et les difficultés pour bénéficier d'une assurance chômage auprès des ASSEDICS ne permettent pas la continuité des revenus. Par ailleurs, la courte durée des missions implique un temps de recherche d'emploi accru, puisque la question du prochain emploi se pose tout les 6 mois. Ce temps de travail n'est pas « rentable », il ne permet pas l'obtention de revenus, et prend de l'énergie.

Les revenus de ces activités saisonnières ne sont pour la plupart du temps pas mirobolants, et où les horaires de nuit sont fréquents (et non systématiquement rémunérés en temps que tels).

Ainsi, pour de nombreux saisonniers, la pluriactivité est nécessaire, c'est le cumul de métiers, de compétences qui permettront une meilleure continuité dans l'emploi.

Par ailleurs, les conditions de logement des saisonniers, parfois rudes participent également à faire de leurs situations des situations précaires : collocations forcées, changement fréquent de lieu d'habitation, phénomènes de doubles résidences, lien supplémentaire avec l'employeur s'il est bailleur du logement. Les difficultés d'accès aux soins ainsi que la multiplicité de situations à risques, ainsi que l'accès aux assurances sociales peuvent également contribuer à ces précarités.

L'éclatement salarial et la courte durée des emplois amènent des difficultés quant à une négociation syndicale des conditions de travail et de vie. Et de fait peu de saisonniers sont syndiqués.

Les caractéristiques de l'activité saisonnière et donc des emplois qu'elle génère répondent aux critères communément admis pour caractériser l'emploi précaire : discontinuité de l'emploi, des revenus, des assurances sociales, une forte mobilité géographique, des rémunérations souvent proches du SMIC des conditions de travail peu aisées (horaires de nuit, logement, morcellement de l'activité...) qui permettent difficilement une action syndicale dans l'état actuel des choses..... L'UNEDIC définit elle-même l'emploi saisonnier comme « ne permettant pas en lui-même une insertion durable dans l'emploi ».

Cependant, les avis des saisonniers quant aux attentes vis-à-vis de leur emploi et quant à la précarité de leurs situations sont partagés.

Précarité reconnue socialement rime-t-elle avec précarité vécue par les saisonniers ?

Les avis des saisonniers quant aux attentes vis-à-vis de leur emploi et ainsi quant à la précarité de leurs situations sont partagés. Pour certaines personnes la saisonnalité résulte d'un choix, pour d'autres elle est subie.

De la saisonnalité choisie...

Pour la première catégorie de saisonniers, la saisonnalité et les courts contrats de travail qu'elle induit présentent de nombreux avantages : le salarié peut ne pas être lié à un employeur sur de trop longues durées (l'engagement est bien moindre que dans le cas d'un CDI). Par ailleurs le fait d'avoir des contrats courts leur permet de les enchaîner, ou non. C'est à dire que la saisonnalité permet une liberté dans le choix des périodes travaillées ou des périodes chômées au cours d'une année.

« Ce qui me plaît, c'est que ce soit un contrat à durée déterminée, j'ai pas envie actuellement de me mettre dans la peau d'une personne obligée de venir travailler 11 mois sur 12, qui se fixe ce type d'obligations. » Philippe, 24 ans.⁶⁶

Pour certains jeunes, les emplois saisonniers sont vus comme procurant des ressources ponctuelles, et comme un moyen d'avoir une première expérience professionnelle, conférant de nombreuses compétences. Ces compétences, relatives au sens de l'accueil, à la connaissance de langues étrangères,..., sont transférables dans d'autres secteurs d'activité, leur permet d'accroître leur employabilité. Elles pourront être valorisées dans une expérience professionnelle ultérieure, alors que les conditions d'accès à l'emploi sont particulièrement difficiles pour les jeunes (le taux d'activité des moins de 25 ans en France est bien moindre que la moyenne européenne).

Pour d'autres saisonniers, c'est le caractère festif de la saison qui est mis en avant, l'emploi saisonnier est liée aux périodes de détente des clients, les rôles de certains sont d'accompagner ces moments de détente. Ainsi les saisons seront vues par certains comme de bons moyens de faire la fête, de rencontrer des gens. Le fait de les enchaîner sera perçu comme un moyen d'aller de découvertes en découvertes, et donc un moyen pour ne pas avoir de « routine ». La mobilité géographique sera perçue comme un avantage.

« Ce qui me plaît : le cadre, c'est vrai qu'on travaille beaucoup mais on vit aussi pas mal la nuit, on rencontre beaucoup de gens. Tu bosses toujours dans une ambiance détendue quand tu bosses, les gens sont en vacances, les gens sont disponibles, l'échange le contact sont différents. [...] Aucun endroit, ça peut être n'importe où, à l'étranger à la rigueur. Je me sens bien partout où je suis. Peut être que dans deux mois, je serai à Paris en train de faire autre chose, c'est vraiment impromptu comme expérience. » Sylvain 30 ans.⁶⁷

Pour ceux qui font de la saisonnalité un choix, ces aspects de leur emploi primeront sur ceux qui pourraient en faire des emplois précaires.

... A la saisonnalité subie :

D'autres saisonniers en revanche subissent la saisonnalité. Le fait de n'avoir que des contrats courts empêche une stabilité dans l'emploi.

« Saisonnier.... Ce que je n'aime pas trop c'est le côté éphémère. Ce côté de perpétuel recommencement, c'est un peu lassant. » Corinne.⁶⁸

⁶⁶ NIMOS, Siestrunk, « Paroles de saisons », dessin-essai, Ed. Transhumances, Val des Près, 1990. (Recueil de points de vue de saisonniers sur leur situations.

⁶⁷ « Paroles de saisons », Opus cité.

⁶⁸ « Paroles de saisons », Opus cité.

Le temps passé en recherche d'emploi peut être long, ce n'est pas du temps rémunéré, certaines périodes chômées ne procurent pas de revenus. La multiplicité des employeurs est un frein à une réelle reconnaissance de l'ancienneté, et à une progression. « Je suis au SMIC hôtelier depuis 13 ans ».69

La mobilité géographique, si elle est pour certains synonyme de découverte permanente, elle peut être une contrainte pour d'autres. En effet, elle empêche une intégration durable sur un territoire, où elle nécessite de passer du temps et donc d'investir de l'énergie dans une recherche de logement fréquente, pour lesquels le salarié sera moins exigeant que si il y passait plus de temps.

Ainsi les caractéristiques de l'emploi saisonnier le classent parmi les emplois précaires, et peuvent en faire un vecteur de précarisation. Cependant ces caractéristiques, si elles sont pesantes pour certains salariés, constituent des attraits pour d'autres et ces emplois ne sont pas toujours vécus comme étant précaires. Ces différences de perceptions de la précarité peuvent varier selon les catégories de salariés : les jeunes et les pluriactifs saisonniers seront sans doute plus enclins à considérer les « caractéristiques précaires » de ces emplois comme des avantages, alors que les professionnels de la saison en pâtiront.

Un besoin de mobilité lié à ces situations ?

Les courtes durées des emplois induisent des changements fréquents d'employeurs pour les saisonniers. Ces employeurs ne le sont que lors des périodes touristiques, qui sont différentes dans les régions. Il est donc nécessaire pour le saisonnier de changer fréquemment d'endroits (parfois de régions, voire de pays) afin de trouver de l'emploi. Cela induit une forte mobilité géographique.

Les changements fréquents de situations et d'environnement au départ attrayants, sont vécus comme de l'instabilité au bout de quelques années, et entretiennent un climat d'insécurité personnelle, qui empêche de se projeter dans l'avenir et rendent difficile une vie de famille.

La faible moyenne d'âge des saisonniers montre que ces situations, peuvent à la longue être pesantes, et que la saisonnalité peu difficilement être vécue tout au long de la vie professionnelle des personnes, même si au départ elle relève d'un choix. Beaucoup de saisonniers du tourisme changent d'activité professionnelle, soit pour s'installer à leur compte et être entrepreneur du tourisme, soit pour entamer une carrière professionnelle sans rapport avec ce secteur.

A l'impératif de mobilité géographique des saisonniers succèdent donc des exigences en matière de mobilité sociale et de reconversion professionnelle.

C'est dans ce cadre que les syndicats doivent interroger leurs pratiques syndicales, afin de les adapter aux évolutions sociales des attentes des salariés, aux évolutions du marché du travail et aux spécificités de l'activité saisonnière. Les actions proposées aux salariés doivent prendre en compte les multiples aspects des situations de précarité plus ou moins perçues par les salariés.

⁶⁹ Cfdt, enquête l'envers du décor, opus cité.

e/ Des réponses aux précarités : L'Accompagnement des mobilités géographiques et professionnelles pour les saisonniers

« Généralement, la mobilité professionnelle est considérée comme un changement d'entreprise ou d'établissement, ou dans un cadre plus restreint, comme une succession d'emplois ou un changement d'affectation dans une structure organisationnelle »..70

Dans le tourisme et les loisirs, l'activité est liée aux saisons climatiques, ainsi qu'à l'organisation de la vie hors travail dans les pays à économie développée. Cette demande fluctuante de la clientèle tout au long de l'année, a pour conséquence une gestion des emplois soumis, à la saisonnalité et aux formes les plus flexibles du travail.

Comment ces travailleurs précarisés peuvent-ils envisager un parcours professionnel dans et/ou hors ce secteur ? Les différentes formes de mobilités, peuvent-elles être une réponse possible à la précarité de l'emploi et un enjeu de la gestion des ressources humaines dans les zones touristiques ?

Les mobilités, levier des loisirs et du tourisme

Pour l'Union Européenne, la libre circulation des travailleurs constitue un droit qui figure parmi les principes fondateurs du traité de Rome, de plus la mobilité tant géographique que professionnelle est un des grands objectifs de la stratégie de Lisbonne. Mais comment passer d'une simple adaptabilité au marché du travail à une mobilité liée au développement personnel ?

Dans le tourisme, la mobilité assumée peut être un facteur de développement personnel, mais l'incertitude créée par la précarité de l'emploi et l'instabilité sociale est-elle un frein à la mobilité pour certains saisonniers qui les incitent à la refuser ?

La mobilité joue un rôle central dans les sociétés de la connaissance, si elle est valorisée, elle peut faciliter la cohésion sociale. Mais pour cela, comment la sécuriser et mettre en place des de réels accompagnements de ceux qui s'y engagent ?

Comme l'exprime M. Develay professeur à l'Université Lumière Lyon 2 « La mobilité est dans nos têtes et dans nos jambes. Elle est à la fois souhaitée et redoutée. Elle doit être construite tant au niveau individuel que social... »

Jean Viard⁷¹ écrit que 70 ans après la création des congés payés en 1936, plus de la moitié des kilomètres que nous parcourons aujourd'hui le sont pour des déplacements liés à la famille et à l'amitié, aux loisirs ainsi que pour les vacances.

Durant le XX siècle la durée moyenne de vie a augmenté de 40% (de 500 000 à 700 000 heures soit une espérance de vie de 57 à 79 ans) et la durée légale du travail à diminué des 2/3 pour atteindre aujourd'hui 67 000 heures (42 années à 35 heures hebdomadaires). Ce nouvel espace-temps individuel et collectif va-t-il réorganiser nos existences et quelles sont les normes et les valeurs de cette société du temps libre ? Le primat du nous et du collectif issu du

⁷⁰ Actes du congrès de l'association francophone de gestion des ressources humaines, septembre 2003.

⁷¹ VIARD Jean, Eloge de la mobilité. Essai sur le capital temps libre et la valeur travail. Editions de l'Aube. Juin 2006.

monde du travail, n'est-il pas submergé par les valeurs du temps libre, c'est-à-dire du temps à soi ou triomphe l'individualisme ?

La culture de la mobilité née dans les temps libres a fini par dépasser la vieille opposition entre les sédentaires du pays désignés comme pluriactifs locaux, les nomades que sont les professionnels mobiles et les migrants qui viennent travailler dans les zones touristiques.

La mise en mobilité de nos vies conditionne une nouvelle culture faite de zapping, d'instabilité des ménages, de courts séjours et d'autonomie des individus. Dans ce monde là, la vie c'est d'abord trajectoire, changement, cheminement, irrégularité, désir et quête de devenir plus que position et statut. N'est ce pas ce qui attire fortement la plupart des jeunes dans les métiers du tourisme ?

Les métiers du tourisme peuvent-ils devenir des lieux importants d'apprentissage en situation de travail de la mobilité, devenue un mode de relation à la réalité et aux autres ?

Une mobilité nécessaire....

Les saisonniers du tourisme, de par le caractère temporaire de leur activité, sont soumis à une forte mobilité, à la fois en termes géographiques et en termes professionnels.

La mobilité géographique est due aux pics d'activités touristiques, en fonction des spécialisations des régions. La mobilité professionnelle est liée d'une part à la polyvalence nécessaire pour trouver de l'emploi (un perchman par exemple pourra difficilement n'être spécialisé que dans cette activité, qui ne pourra pas lui procurer d'emplois l'été). D'autre part, les reconversions professionnelles concernent de nombreux saisonniers. En effet, ces mobilités, si elles sont bien acceptées par certains, sont à l'origine de processus de précarisation pour d'autres. En général, elles sont moins bien vécues au bout de quelques années d'activité. Ainsi, la plupart des saisonniers cessent de l'être aux alentours de 35-40 ans, comme en témoigne les moyennes d'âges et l'âge médian de ces salariés. Après un certain âge, les personnes choisissent de ne plus être saisonniers et changent de métier, en restant dans le secteur du tourisme ou non.

« Ne pas toujours travailler pour le compte de quelqu'un, un jour j'ai envie de changer, de viser un peu plus haut, pas dans l'immédiat ». Christophe, 21 ans.⁷²

Par ailleurs, le changement climatique en cours, et désormais avéré, même pour les plus sceptiques, a et aura une influence certaine sur l'activité des stations de ski, et donc sur les emplois qu'elles génèrent. Si certaines communes font le choix d'investir dans la neige artificielle (choix sans doute de plus en plus coûteux du point de vue des finances publiques mais également de l'environnement), d'autres pensent d'ores et déjà à diversifier leurs activités et leurs services, afin de ne pas se priver de la manne financière que constitue le tourisme. Ainsi, de nouveaux métiers vont apparaître dans ces zones touristiques de montagne, à l'origine de mobilité professionnelle pour les saisonniers.

« La mobilité professionnelle et géographique doit offrir des possibilités d'évolution de carrière et de promotion sociale des salariés. Elle doit constituer également pour eux une protection contre la perte d'emploi ». ⁷³

⁷² NIMOS, Siestrunk, « Paroles de saisons », dessin-essai, Ed. Transhumances, Val des Près, 1990. (recueil de points de vue de saisonniers sur leur situations).

Les exigences en matière de mobilité sont nombreuses pour les saisonniers, elles peuvent être à l'origine de processus de précarisation, et rendent difficile la continuité de l'emploi et des revenus.

A travers la synthèse des travaux de l'Université Européenne d'été 2005 pour « Apprendre tout au long de la vie » Jean Marie Albertini nous livre l'importance croissante des mobilités géographiques, sociale et professionnelle à l'échelle européenne :

-Les échanges de jeunes en formation montrent la valeur ajoutée de la mobilité géographique en tant qu'un outil d'apprentissage.

-La mobilité sociale peut permettre la réintégration dans le marché du travail des salariés âgés, des jeunes ou d'anciens délinquants.

-La mobilité professionnelle comme moyen de changement de poste et d'évolution de carrière, nécessite une reconnaissance des compétences.

« La mise en mobilité généralisée des situations de travail et des parcours professionnels place l'incertitude au cœur de l'avenir dans le monde du travail. Si l'on prend au sérieux cette transformation, elle donne la mesure du défi qui doit aujourd'hui être affronté : est-il possible d'associer de nouvelles protections à ces situations de travail caractérisées par leur hyper mobilité ? Il semble que la voie privilégiée à explorer soit celle de la recherche de nouveaux droits capables de sécuriser ces situations aléatoires et d'assurer les trajectoires marquées par la discontinuité. »⁷⁴

Qu'il faut accompagner :

Cela demande de nouvelles politiques d'aides aux personnes pour créer une culture d'une mobilité sécurisée qui exige des démarches d'accompagnement. Il est nécessaire pour les syndicats d'adapter leurs services aux caractéristiques et aux besoins des saisonniers du tourisme.

Une des réponses à apporter serait de donner la possibilité d'accompagner ces mobilités, afin de donner aux saisonniers la possibilité de construire leur propre parcours professionnels en allant à l'encontre des situations de précarité. Les enjeux à relever pour sécuriser les emplois saisonniers du tourisme devraient concerner la reconnaissance et la gestion des périodes de transition entre deux emplois saisonniers.

L'accompagnement est « l'attitude, professionnelle ou bénévole, qui part de la considération portée aux capacités et aux potentiels des personnes. On a pu parler d'un soutien à « leur projet de vie », qui se distingue nécessairement, plus ou moins fortement, du projet « idéal » de l'accompagnateur. Accompagner c'est rester « compagnon » dans la durée, de la personne ou de la famille en difficulté –si elle le souhaite –, et ceci même en cas de désaccord sur toute proposition qui lui est faite. L'accompagnement est l'inverse de l'assistantat »⁷⁵.

73 Davoust O., blog, article 8 : <http://obsdurecrutement.free.fr/index.php?2008/01/16/8672-la-mobilite-professionnelle-et-geographique-article-8>

⁷⁴ CASTEL R., « L'insécurité sociale. Qu'est-ce qu'être protégé ? », Paris, Seuil, Coll. « La républiques des idées », 2003, pp 80-84.

⁷⁵ COORACE, « Des mots pour Agir », in revue « Economie et Humanisme, n°381, juin 2007.

Ainsi cet accompagnement pourra concerner l'ensemble des situations de mobilité, si elle est souhaitée, qu'elle soit géographique, sociale, ou professionnelle, ou nécessaire dans un avenir plus ou moins proche pour des raisons climatiques ou personnelles.

L'accompagnement des mobilités, outre la sécurisation des parcours professionnels (à un niveau individuel) permet de fidéliser les salariés dans le secteur du tourisme, et/ou de capitaliser une main d'œuvre professionnelle et des compétences, nécessaires à des services touristiques de qualité sur un territoire (à un niveau collectif).

Comment concilier mobilité et protections en dotant le travailleur mobile d'un véritable statut ?

Vers une mobilité négociée... :

Par une gestion territoriale :

Pour la sécurisation des parcours, plusieurs leviers ont été identifiés par la CFDT :

-Anticiper et prévenir : « Nous voulons développer une culture de veille dans les branches et sur les bassins d'emploi pour une gestion préventive de l'emploi. Le dialogue social doit être renforcé en imposant une réelle transparence sur la stratégie industrielle, économique et financière. [...] Il est indispensable de sortir de la politique du fait accompli en matière de restructuration. »

-Etre acteur des mutations de l'emploi : « Nous appelons [...] un nouvel investissement dans les ressources humaines, en particulier dans la gestion des compétences, la sécurisation des parcours professionnels, l'accompagnement des mobilités des travailleurs et le développement de leur carrières. Il s'agit de développer une véritable culture du changement ou prédomine la négociation entre les partenaires sociaux [...], pivot des solutions, certes difficiles, mais nécessaires à trouver pour préserver l'entreprise, l'emploi et au delà l'économie locale. »

-Développer la mobilité : notamment par l'amplification des programmes européens de mobilité au niveau national (Leonardo et Socrates) et l'accompagnement quant aux « obstacles matériels » (logement, emploi du conjoint, scolarisation des enfants...) que pose cette mobilité.

La saisonnalité contraint la main d'œuvre aux mobilités, qui peut conseiller, orienter, accompagner ces travailleurs précaires, les services publics de l'emploi, les employeurs ou les organisations syndicales de salariés, les structures de formation etc... ? Qui dans les territoires peut organiser les accompagnements aux mobilités des salariés saisonniers ?

-Les entreprises, à la condition qu'elles gèrent plusieurs établissements dans des zones différentes et qu'elles choisissent d'investir dans une gestion prospective de l'emploi saisonnier.

-Les collectivités locales et les services publics de l'emploi, sans doute pour les saisonniers locaux, pas pour ceux qui rentrent dans leur région ou pays d'origine dès la fin de la saison.

Alors qui, des entreprises, des partenaires sociaux, des services publics de l'emploi vont organiser, accompagner les mobilités dans les métiers du tourisme ?

Pour la CFDT il s'agit donc de développer la gestion préventive des emplois et des compétences et l'accompagnement des mobilités pour adapter les compétences de la main d'œuvre aux besoins actuels et futur des employeurs. Pour cela, la CFDT souhaite encourager le dialogue social territorial en Rhône Alpes, en tant qu'outil de définition de nouveaux cadres à l'emploi assurant les mêmes garanties et la même stabilité que les formes classiques d'emploi.

C'est de ce dialogue que naîtront les propositions innovantes pour relever le défi de l'accompagnement de la mobilité pour les travailleurs saisonniers du tourisme.

Pour accompagner les salariés mobiles du tourisme, les intervenants ne doivent-ils pas être professionnalisés, les actions plus territorialisées, et des partenariats promus entre les entreprises, les saisonniers concernés et les structures de l'emploi et de la formation coordonnées au plan local ?

Pour la gestion les périodes de transition :

Ces négociations serviraient à établir des accords collectifs en matière de formation professionnelle, de couverture sociale, de conditions de travail pour une meilleure gestion des périodes de transition entre deux emplois. L'adéquation entre la demande en compétences et l'offre permettrait aux saisonniers qui le souhaitent de réduire les temps de latence entre deux emplois, et ainsi d'assurer une relative continuité de revenus.

La gestion de ces périodes de transition permettra une relative sécurité, en réponse à la flexibilité imposée aux saisonniers, sans toutefois tomber dans les travers du modèle de « flexsécurité » danois, qui renforce les phénomènes de halo autour des situations de chômage. Il ne s'agit pas de sécuriser uniquement l'emploi, mais également la situation de la personne, quelque soit son statut.⁷⁶

⁷⁶ BEVORT A., LALLEMENT M., NICOLE-DRANCOURT C., « Flexcurité : la protection de l'emploi en débat », in revue « Problèmes politiques et sociaux n°931, La documentation Française, décembre 2006.

f/Etat des lieux des actions menées en Rhône-Alpes en faveur des saisonniers du tourisme :

De nombreuses interventions... :

Organisme porteur de l'action/Dispositif	Présentation de l'organisme Objectifs	Accès à l'emploi	Formation Professionnelle	Dialogue Social Territorial	Conditions de travail et conditions de vie	Capitalisation des pratiques et diffusion	Prospectives
ARAVIS	-Observatoire -Accompagner les changements dans les entreprises -centre de ressources		-Promotion de la GPEC -Organisation de formations collectives				
BEEFT	Observatoire Et centre de ressources	Banque de données pour centraliser les offres et les demandes d'emplois	Passeport européen des compétences		Charte de l'emploi saisonnier en station	Journal des saisonniers	
CBE d'Alberville	Asso collégiale pour le développement économique et l'emploi		Projet expérimental pour la gestion des compétences	Mise en réseau des maisons des saisonniers et création de nouvelles			
CBE Haute Durance	Ou Association pour le Développement ECONomique de la Haute Durance	Mission d'insertion professionnelle (plateforme multiservices, prestations ANPE, formations pour					

Organisme porteur de l'action/Dispositif	Présentation de l'organisme Objectifs	Accès à l'emploi	Formation Professionnelle	Dialogue Social Territorial	Conditions de travail et conditions de vie	Capitalisation des pratiques et diffusion	Prospectives
		remobilisation)					
Cereq	Centre de recherche et d'études sur les qualifications					Référentiel sur les emplois du tourisme	
CFDT	Pour la sécurisation des parcours professionnels Vers la professionnalisation	Accompagnement des évolutions professionnelles	GPEC par rapport au changement climatique : conventionnement avec entreprises et territoires, et négociation pour une labellisation et des aides prioritaires pour les formations pour la reconversion des travailleurs « de la neige »	Négociation de chartes et d'accords collectifs (Courchevel Notamment)	Valorisation des bonnes pratiques : notation sociale des stations	Maison Européenne de la saisonnalité	Optique de développement durable : chartes environnementales
					Accord interprofessionnel pour le logement		
					Contre le dumping social : conventionnement avec entreprises et territoires		
Maisons des saisonniers	Lieu de centralisation des informations et d'accueil des saisonniers, présents directement sur les	-centralisation des informations Aides à la gestion des parcours professionnels	-centralisation des informations	Animation du territoire sur les questions liées à la saisonnalité Recherche sur les possibilités	- Accompagnement pour le logement et démarches de santé -Promotion de la		

Organisme porteur de l'action/Dispositif	Présentation de l'organisme Objectifs	Accès à l'emploi	Formation Professionnelle	Dialogue Social Territorial	Conditions de travail et conditions de vie	Capitalisation des pratiques et diffusion	Prospectives
	territoires			de groupements d'employeurs mer-montagne.	santé		
Mutualité Française de Savoie					Edition d'un guide « Touchouss » pour les saisonniers (18 000 exemplaires)		
OPCA FAFIH			« sécurisation pour les parcours professionnels des saisonniers » : formation, guide et médiatisation				
Point accueil saisonnier : Thonon les bains	Lieu d'information et d'accompagnement : avec le conseil général 74	Appui à la recherche d'emploi, aide au projet, conseils aux entreprises et aux saisonniers	-information - mise en relation avec les partenaires	Travail avec le CDRA en matière de transports Rassemblement de professionnels de santé notamment	Editions d'une plaquette sur les professionnels de santé -organisation d'ateliers, de rencontres pour la promotion de la santé -information sur les aides, centralisation		

Organisme porteur de l'action/Dispositif	Présentation de l'organisme Objectifs	Accès à l'emploi	Formation Professionnelle	Dialogue Social Territorial	Conditions de travail et conditions de vie	Capitalisation des pratiques et diffusion	Prospectives
					des demandes -information sur le transport		
Pôle Emploi		-centralisation des offres d'emplois -Indemnisation des périodes de chômage	Assedic es alpes : financement de formation en remontées mécaniques, en vue d'une double activité				
Pôle ressource Saison Santé	Collectif de professionnels de santé : Observatoire, centre de ressources,				Prévention primaire Politiques de réduction des risques	-échanger sur les pratiques, former des intervenants -lettre mensuelle d'information	
Région RA	-collectivité locale, Lignes directrices à travers le Plan Régional pour l'Emploi Financement grâce au dispositif	Territorialisation des politiques Entreprise innovante	Sécurisera : pour la GPEC territorialisée	Mise en place de comités locaux prospectifs		Pilotage d'un projet multipartenarial : questions saisons : www.saisonsite.fr Plus permanences téléphoniques	
Réseau santé et conditions de vie des saisonniers	Promotion d'initiatives multi-partenariales et promotion de la				Formation des différents acteurs pour la promotion de la	Communications générales et spécifiques en direction de	

Organisme porteur de l'action/Dispositif	Présentation de l'organisme Objectifs	Accès à l'emploi	Formation Professionnelle	Dialogue Social Territorial	Conditions de travail et conditions de vie	Capitalisation des pratiques et diffusion	Prospectives
	santé				santé, et sensibilisation aux conduites addictives	différents publics	
Syndicats (autres que CFDT)				Négociation de chartes et d'accords collectifs	Promotion d'une sécurité sociale professionnelle		

En projet

... le plus souvent réactives :

Les situations de précarité des travailleurs saisonniers et leurs difficultés liées aux caractéristiques de leur emploi sont reconnues par l'ensemble des acteurs, qui sont nombreux à proposer des aides. Ces aides sont pour la plupart destinées à informer les saisonniers de leurs droits et des outils mis à leur disposition : par le biais de lieux de centralisation des informations qui leur seront nécessaires pour exercer leur activité (comme les maisons des saisonniers), de sites internet (comme « saison-site » de la région PACA), de guides (par exemple Touchouss), des campagnes dans les médias... Certains privilégient les approches thématiques, centrées sur un domaine précis (campagne de promotion de la santé), d'autres privilégient une approche de type « guichet unique » centralisant les différentes informations. Certaines structures proposent également de l'accompagnement aux personnes, comme les maisons des saisonniers.

D'autres actions concernent les formations, destinées à accroître les compétences des saisonniers, et ainsi de sécuriser les parcours professionnels en leur permettant l'accès à un panel plus important d'emplois.

En revanche, peu d'actions ont un volet prospectif, pour anticiper les besoins futurs, dans une optique de Gestion Prévisionnelle des Compétences. Et ce alors que la demande touristique ne cesse d'évoluer et que les changements climatiques vont avoir une influence sur les activités proposées, avec la réorganisation des activités de neige.

Ces réflexions et orientations nécessitent un travail partenarial territorial, impliquant les élus, les entreprises, les salariés et les partenaires sociaux, pour une gestion préventive des ressources humaines, pour la mise en place d'outils pour la sécurisation des parcours professionnels par l'accompagnement des mobilités.

L'action de la CFDT pour réduire la précarité de l'emploi saisonnier et développer la professionnalisation des travailleurs du tourisme dans les stations alpines.

Recherche, Information, Prospection :

Depuis les années 1970, la CFDT des Alpes organise des travailleurs saisonniers du tourisme. Tout d'abord dans les stations de Tarentaise à la fois dans les Remontées mécaniques et dans les Villages de vacances, les hôtels - restaurants, offices du tourisme, etc.....

Très rapidement son action est connue des saisonniers, lors des conflits sociaux dans les remontées mécaniques, et des services des pistes (Val d'Isère, Courchevel, Tignes, La Plagne, les Arcs) ou pendant la grève du personnel de service des 12 villages alpins du Club Méditerranée de 1982 à 1985 mais aussi en organisant la première "Nuit Blanche des Saisonniers" à Briançon. Depuis chaque année des équipes CFDT montent dans les stations pour diffuser des informations et répondre aux questions des saisonniers.

Dés 1992, les militants CFDT du tourisme se sont investis dans l'AGEBEFT (Association pour la Gestion de l'Expérimentation d'une Bourse de l'Emploi Formation du Tourisme) dont le siège était en Avignon pour informer les saisonniers durant les saisons sur les possibilités de formation en inter saison, en lien avec 2 Fonds d'Assurance Formation (le FAFIH et UNIFORMATION), et permettre une mobilité dans l'emploi saisonnier du tourisme entre les

zones alpines et la façade méditerranéenne. Depuis juin 1996, jusqu'en 2006 le "Journal des Saisonniers" a été publié à 5000 exemplaires 2 fois par saison d'hiver et d'été.

Cette structure innovante, fondatrice de RISE (Réseau Inter Saison Européen) a permis dans le cadre du programme FORCE européen, de comparer les situations sociales et professionnelles avec les saisonniers du tourisme d'Italie, et d'Espagne. A l'issue de cette étude les responsables syndicaux ont préconisé la mise en place d'itinéraires d'emploi et de formation dans le tourisme européen, comme parcours qualifiants des jeunes et de professionnalisation des travailleurs du Tourisme.

Avec l'aide des programmes ADAPT et LEONARDO, le réseau RISE en lien avec l'IAL (centre de formation de la CISL) et l'Ente Bilateral Nazionale du Turismo en Italie (structure paritaire du tourisme), ont expérimenté en 1998 et 1999 pour plus de 700 jeunes saisonniers italiens et français, des emplois dans leur pays pendant la saison touristique et des formations à l'étranger en intersaison.

Un outil paritaire au service des saisonniers : La Bourse Européenne Emploi Formation du Tourisme :

Avant sa création le 10 mars 2000, comme association paritaire, la BEEFT était un projet européen financé dans le cadre du PIC ADAPT qui a permis à près de 700 jeunes de réaliser sur 3 ans des itinéraires d'emploi et de formation dans les métiers de l'hôtellerie et du tourisme entre la France et l'Italie.

Dés l'année 2000 avec l'aide financière du Secrétariat d'Etat au Tourisme, la BEEFT a mis en œuvre des actions de sensibilisation et d'information auprès des salariés saisonniers du Tourisme des zones alpines et Méditerranéenne, par la publication en début et fin de chaque saison du "Journal des Saisonniers" diffusé par les militants CFDT, dans les Maisons de Saisonniers et les structures intervenant auprès de cette catégorie de travailleurs précaires.

Devant la pénurie de main d'œuvre qualifiée que connaît le tourisme saisonnier, la BEEFT a décidé d'axer son action sur la professionnalisation, en organisant des formations à l'accueil des travailleurs saisonniers sur la connaissance des emplois et des conditions de vie et de travail dans le tourisme alpin et méditerranéen.

En lien avec les villages et les centres de vacances des Hautes Alpes, la BEEFT a réalisé en 2002 l'étude de faisabilité d'un groupement d'employeurs d'insertion par la qualification pour pérenniser l'emploi au plan local et développer les compétences de celles et ceux qui par leur travail rendent des services aux touristes.

Dés 2003 la BEEFT est impliquée dans le projet EQUAL Lucidité de lutte contre les discriminations raciales et sexistes à l'embauche dans les emplois saisonniers du tourisme

Suite au rapport au Conseil National du Tourisme sur "l'impact des formations initiale et continue sur la mobilité des travailleurs du Tourisme en Europe" rédigé par Christian JUYAUX, la BEEFT a proposé la mise en place de passeports européens de qualification dans les métiers de l'hôtellerie – tourisme, d'impulser des espaces locaux de professionnalisation et d'expérimenter à Lyon une Maison Européenne de la Saisonnalité

En partenariat avec les structures d'insertion des jeunes (ALPIES, Relais du Père Gaspard) la BEEFT élabore en 2004/2005 une démarche d'insertion des jeunes dans les emplois

saisonniers du tourisme, mais l'absence de financement dans le cadre du contrat de plan Etat / Région n'a pas permis sa réalisation.

Une démarche pour valoriser les bonnes pratiques sociales : L'envers du décor

Durant les hivers 2002 et 2003 la CFDT Rhône Alpes a mené une investigation sur les conditions de logement, de travail et de vie sociale etc. ... de plus de 600 saisonniers de 40 stations touristiques de Savoie, Haute Savoie et Isère.

Dans un deuxième temps, la CFDT a interviewé les maires et responsables de 9 stations alpines sur les réponses des collectivités locales aux problématiques recueillies auprès des salariés, dans le but d'une notation sociale des zones touristiques.

En 2004 avec le soutien financier de la DRTEFP Rhône Alpes, la CFDT en partenariat avec le GSOTF (Groupement Syndical des Organismes du Tourisme Social et Familial), l'UPA (Union Professionnelle des Artisans), l'UMIH (Union des Métiers de l'Industrie Hôtelière) ont demandé à la BEEFT d'élaborer une charte de l'emploi saisonnier à partir des résultats des enquêtes de la CFDT Rhône Alpes, permettant des engagements d'entreprises touristiques pour respecter ces minimums sociaux.

Un guide des saisonniers présentant des informations pratiques sociales, économiques et géographiques sur les 10 stations de sports d'hiver qui accueillent le plus de saisonniers a été publié à 5000 exemplaires pour être diffusé dans les structures d'accueil des travailleurs du tourisme.

Depuis les militants et structures CFDT ont diffusé cette démarche innovante pour la labellisation sociale des établissements touristiques dans les zones alpines. La BEEFT a communiqué, dans la presse (TV8 Mont Blanc, le Dauphiné Libéré, la revue Espaces) et lors des Festivals Internationaux des Métiers de Montagne à Chambéry, mais elle n'a pas reçu le soutien de l'Etat, qui considère ces pratiques des acteurs sociaux contraire à sa fonction régaliennne d'application des Lois sociales.

Sans saisonniers plus de tourisme !

Durant l'hiver 2007, les militants CFDT sont intervenus dans les zones touristiques pour interviewer les saisonniers sur leurs revendications, leurs parcours professionnels et droits à la formation. A l'issue de cette enquête 1/3 hésiteraient à changer d'emploi pour un travail régulier et 2/3 souhaitent pouvoir retravailler à l'issue de la saison et leurs principales revendications portent sur des logements de meilleure qualité, d'un accompagnement pour trouver des emplois complémentaires ou des formations ainsi que la garantie de meilleures conditions de travail.

En 2008, devant une campagne de dénonciation des signataires de l'accord UNEDIC orchestrée par la CGT, FO et l'Association Nationale des Elus de Montagne pour faire croire aux saisonniers qu'ils ne seront plus indemnisés durant les périodes de chômage à partir de janvier 2009. La CFDT a dû intervenir pour rappeler que c'est la prochaine négociation des partenaires sociaux (et surtout de ceux qui s'y engagent) qui doit définir les droits des saisonniers aux allocations chômage.

Dans le même temps, la CFDT négocie la sécurisation des parcours professionnels des saisonniers dans l'hôtellerie –restauration, le tourisme social et les remontées mécaniques,

ainsi que la mise en œuvre d'une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences en Tarentaise dans le cadre du Comité de Bassin de l'Emploi d'Albertville.

L'été 2008, la CFDT Rhône Alpes a organisé un rassemblement de 400 militants à Vallon Pont d'Arc en Ardèche lors du passage du bus confédéral de la campagne d'été CFDT d'informations des saisonniers.

Quelques initiatives intéressantes dans d'autres régions ou d'autres secteurs :

La Commission Paritaire Interprofessionnelle départementale des Hautes Alpes : (CPID)

Cette commission, après un fonctionnement informel pendant 3 ans, a été créée le 5 septembre 2007 à l'initiative de l'ensemble des partenaires sociaux du département des Hautes-Alpes, dans le cadre de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation tout au long de la vie et au dialogue social. Les partenaires sociaux ont souhaité se doter d'un lieu de concertation local prenant en compte les problématiques spécifiques au département ou proposant des solutions communes aux TPE. Ils ont souhaité institutionnaliser cette concertation.

Le Secrétariat et le Secrétariat Adjoint sont tournants chaque année par alternance salariés, employeurs. Le département des Hautes-Alpes est certainement le premier en France dans cette configuration.

La C.P.I.D, dotée d'un budget de fonctionnement, s'est lancée dans des projets ambitieux. La C.P.I.D c'est : informer, écouter, agir, former sensibiliser, dialoguer....mais aussi mettre en place des accords permettant d'améliorer le fonctionnement du dialogue social et trouver des solutions adaptées à des situations propres aux activités du département.

Par exemple :

- Accord sur le logement des saisonniers,
- Accord sur le suivi médico-professionnel des travailleurs saisonniers,
- Accord sur les chèques vacances,

La CIPD a souhaité mettre en œuvre un EDEC territorial pour développer les compétences et sécuriser les parcours professionnels des travailleurs saisonniers des Hautes Alpes. Après appel à proposition, c'est l'AGEFOS PME PACA Antenne des Alpes du Sud qui a été retenu pour l'élaboration et la mise en œuvre de « l'accord de partenariat pour le développement des emplois et la sécurisation des parcours professionnels des saisonniers du département des hautes Alpes »⁷⁷

Le guichet Initiative pour la pluriactivité, l'Emploi, la formation et le travail saisonnier :

Ce Guichet Initiative pour la Pluri-Activité, l'Emploi, la formation et le Travail Saisonnier (GIPAETS) est installé à Ax-les-Thermes, apporte des réponses adaptées. Concrètement, la démarche initiée par le GIPAETS consiste à encourager la signature, par les saisonniers locaux ayant ou souhaitant avoir une double activité (généralement été/hiver), de contrat de travail intermittent (dit CTI), lesquels viennent se substituer à leur CDD.⁷⁸

Les formations bi-diplomantes du centre de formation jeunesse et sport de Pontarlier :

⁷⁷ Site de la Maison de l'Emploi des Hautes Alpes : <http://www.mde05.fr>

⁷⁸ Association nationale des élus de Montagne, « Environnement social des saisonniers et des pluriactifs en station de montagne : Réalités et perspectives »; Conférence de presse du 28 juin 2006.

Ce centre propose des formations spécifiques pour les saisonniers, qui conduisent à l'obtention de deux brevets d'Etat dans des disciplines différentes : une dans une discipline d'hiver, l'autre dans une discipline d'été.

Ces doubles formations ont été organisées en tronc commun entre les différentes options et des enseignements spécifiques.

Deux types de BE peuvent être préparés : Brevet d'Etat d'Educateur Sportif : BEES et Brevet d'Aptitude Professionnelle d'Assistant Animateur Technicien : BAPAAT.

L'expérience menée par le centre de formation jeunesse et sport de Pontarlier dans ce domaine est un succès, comme en témoignent les listes d'attentes et les nombreuses demandes émanant de personnes qui souhaiteraient bénéficier de la formation.⁷⁹

g/ Expérimentations sur les territoires : Favoriser un dialogue social territorial pour arriver à des accords :

Pour une Gestion Prévisionnelle des Compétences :

La gestion des mobilités peut-elle être partie prenante de démarches de Gestion Prévisionnelles des Emplois et des Compétences (GPEC) des entreprises à fort taux de main d'œuvre saisonnière ? Quand la demande de la clientèle évolue et les conditions du marché changent, comment adapter les compétences en situation de travail de celles et ceux qui par leur travail font le tourisme ?

Les compétences sont définies par de B. de Montmorillon comme « un ensemble stabilisé de savoirs et de savoir faire, de conduites types, de procédures standard, de types de raisonnement que l'on peut mettre en œuvre sans apprentissage nouveau ».⁸⁰

C'est ce que l'on peut constater dans la multitude de très petites entreprises du tourisme qui emploient des salariés à contrat de travail à durée déterminée, celles-ci ont plus une gestion réactive que prospective de l'emploi et cherchent à chaque saison à recruter du nouveau personnel pour répondre à leurs besoins de main d'œuvre.

Néanmoins pour améliorer la qualité de service, les entreprises importantes dans ce secteur tentent de fidéliser certaines catégories de personnel à « hauts potentiels » et celles des « métiers sensibles » afin de réduire de façon anticipée les écarts entre les besoins et les ressources humaines existantes.

Pour cela elles mettent en place des gestions prospectives de l'emploi dans des métiers où les politiques de mobilités tant géographiques, professionnelles que sociales sont centrales.

Pour la formation professionnelle :

« La formation doit rester ou redevenir un instrument de choix pour la mobilité horizontale ou verticale des salariés ».⁸¹

⁷⁹ GIROD J. L., « Métiers sportifs, de la spécialisation à la polyvalence : l'expérience de Pontarlier », in Revue Pour « Nouvelles formes de travail en milieu rural : Pratiques sociales et actions publiques », n°161, Mars 1999, GREP, p. 95.

⁸⁰ MONTMORILLON (de) B. L'intelligence de la tâche. Eléments d'ergonomie cognitive, Edition Peter BERG Berne Suisse 1987.

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.

Le développement d'un passeport européen pour les saisonniers du tourisme peut permettre une mobilité nouvelle. Ce passeport permettrait à un saisonnier de changer de pays plus facilement au cours de son parcours professionnel. En effet, en étant un cadre de référence commun dans l'Europe, ce passeport permet une identification des compétences des salariés et de leurs utilisations. Il s'agit bien là de sécuriser la mobilité transfrontalière, quand elle est souhaitée par le saisonnier, en lui donnant l'occasion d'aller travailler dans différents pays.

Ce passeport aurait pour vocation de montrer les qualifications et les compétences acquises par le travailleur tout au long de sa formation et de son parcours professionnel quelque soit le lieu dans lequel ce parcours a été effectué, de valider les expériences et compétences acquises dans des pays différents, et ainsi de faciliter l'adéquation entre l'offre et la demande dans le secteur de l'hôtellerie-restauration.

Le « European Qualifications Passport » fait l'objet de négociations impliquant l'HOTREC (confédération européenne des associations nationales d'hôtels, de cafés et de restaurants), l'EFFAT (fédération européenne pour les secteurs de l'Agriculture, de l'Alimentation et de l'Hôtellerie). Ce projet pourrait justement servir à assurer son expérimentation. Il est prévu que ce dispositif soit étendu aux autres pays de l'Union Européenne.

Pour la promotion de la polyvalence et de la pluriactivité :

La formation professionnelle peut également servir à développer les compétences dans une optique de polyvalence des salariés, voire de pluriactivité. Certains itinéraires de formations prévoient ainsi une double qualification (comme des brevets d'état), dans des activités touristiques d'été et d'hiver.

Cela permet de fidéliser sur un territoire des personnes compétentes, ayant les compétences et le professionnalisme pour diverses activités. Cf. L'expérience de Pontarlier, partie sur les actions mises en place en région Rhône Alpes.

Pour exemple, des contrats de professionnalisation multi-tutoriels peuvent être signés : la succession de tutorats dans différentes structures donnera des compétences propres à des métiers différents, qui peuvent être complémentaires, ou non.

Cela passe par l'identification de compétences nécessaires aux différents métiers du tourisme et par l'analyse de leurs recoupements.

Pour la promotion des contrats d'activité :

Le but de ce contrat est de créer un « parcours permettant d'alterner périodes de formation, travail en entreprise, activité indépendante ou associative, congé pour des raisons familiales ou personnelles ». 82

⁸¹ Laurent E., « Pour une formation réellement professionnelle, in revue « Economie et Humanisme n°381 « De l'emploi pour tous, quelles innovations, quelles solidarités ? », juin 2007.

⁸² GAULLIER X., « la pluriactivité à tout âge », in le travail, quel avenir ?, Gallimard 1997.

Ainsi le contrat d'activité permet de sécuriser les parcours professionnels des personnes en reconnaissant les différentes phases : congés, formations...

Développer les groupements d'employeurs :

Une autre piste pour fidéliser les salariés sur un territoire et assurer une continuité dans l'emploi est de promouvoir les groupements d'employeurs. Existant depuis 1985, ils constituent une structure juridique unique qui assure l'embauche et le contrat de travail d'un salarié qui travaillera pour les différents entrepreneurs qui appartiennent à l'association.

« Considérés comme une pratique locale de régulation des contrats atypiques, ils ont pour missions de favoriser la création d'emplois stables assortis de garanties sociales et, ce faisant, d'agir sur le développement local de l'emploi. [...] bouleversant les catégories et les divisions établies du travail économique et social, il vise à conjuguer la souplesse du travail intérimaire à la stabilité d'un contrat à durée indéterminée. Cette stabilité se fonde sur le double principe d'externalisation et de mutualisation de la responsabilité de la gestion de l'emploi par des entreprises »⁸³

Les groupements d'employeurs sont basés sur une logique de fidélisation de la main d'œuvre saisonnière, les salariés ont l'assurance de l'emploi pour la saison suivante, ils sont formés pour cet emploi. Les avantages pour les employeurs sont le partage des responsabilités relatives à une embauche, une réduction des coûts d'adaptation au travail et des coûts d'embauche de leurs salariés.

Les salariés des groupements d'employeurs sont nécessairement protégés par une convention collective, sans laquelle la DDTEFP du département concerné ne peut reconnaître le GE.

Le recours aux groupements d'employeurs localisés sera cependant limité si le territoire a une offre touristique spécialisé sur un type de saison.

Pour une responsabilisation environnementale : dans une optique de GPEC :

Les emplois des stations de montagne vont évoluer d'ici quelques années du fait du réchauffement climatique. Désormais certaine, la hausse des températures induira de nombreuses transformations de l'offre touristique des stations de montagnes. Il est nécessaire de penser dès à présent aux nouveaux services que pourront proposer ces stations, afin de rentabiliser leurs équipements et de ne pas se priver de la manne financière que constitue le tourisme.

Ces nouveaux services devront être proposés par un réseau d'entrepreneurs s'appuyant sur une main d'œuvre compétente et qualifiée et aidés par les services de l'Etat et des collectivités territoriales. Ils devront nécessairement être tournés vers un équilibre écologique et environnemental. A ce titre ils pourront être vecteurs d'emplois.

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 ?

⁸³ ZIMMERMAN B., « Les groupements d'employeurs : la sécurité dans la flexibilité ? », Sociologie du travail, vol 48, n°1, janvier-mars 2006, Elsevier SAS, pp 2-14.

Aucun lieu de dialogue social territorial en Rhône-Alpes n'a jamais évoqué cette question clairement. 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.

Contre le dumping social :

La précarité dans le secteur du tourisme doit également faire l'objet d'un examen sous l'angle des mouvements internationaux de main d'œuvre. Depuis plusieurs années que des Tours Opérateurs de plusieurs pays d'Europe viennent dans les stations touristiques des Alpes avec un personnel saisonnier, sans respecter les législations sociales locales⁸⁴, et en abusant de la directive européenne sur le détachement temporaire des travailleurs.

Du fait du caractère saisonnier de l'activité, ces entreprises embauchent des salariés sur un contrat à durée déterminée dans leurs pays, uniquement pour les détacher dans les stations alpines. Ces pratiques sociales, avec les différentiels de coûts de la main d'œuvre sont une réelle source de « dumping social ». Comment les pouvoirs publics, et les acteurs économiques et sociaux peuvent-ils réguler cette concurrence déloyale sur le marché de l'emploi ?

Alors que le Club Méditerranée, premier employeur des Alpes, vient de négocier des accords transnationaux de mobilité⁸⁵ garantissant des droits aux saisonniers migrants. Au plan territorial qui peut contraindre les entreprises étrangères qui exploitent sur une courte durée (au maximum la saison) du personnel d'autres pays européens ou extra communautaire à respecter les règles sociales ? Certainement pas les stations touristiques, elles sont trop intéressées à court terme par l'apport de clientèles et de devises. Les Pouvoirs Publics, ils n'ont pas les moyens matériels et humains de leurs missions de contrôle dans un tissu économique en évolution constante !

Il ne reste que les partenaires sociaux du secteur, qui pourraient s'engager dans des accords locaux applicables à toutes les entreprises et réguler ainsi le marché du travail y compris par une gestion prévisionnelle territoriale des compétences. Cela nécessite-t-il pas plus d'investir dans une meilleure professionnalisation de ceux qui rendent les services aux touristes, plutôt que de rechercher le moins disant social ?

Des expériences ont été tentées à Courchevel, en Savoie, dans les Hautes Alpes etc.. Mais le déficit de dialogue social dans ce secteur constitué principalement de très petites entreprises n'est-il pas une des causes de la dégradation constante des conditions de vie et de travail des saisonniers du tourisme ? La CFDT envisage de passer certains conventionnements avec plusieurs entreprises phares du secteur et pourquoi pas avec des territoires.

⁸⁴ Jugement du 17/12/07 du Tribunal de Grande Instance d'Albertville URSSAF/ASSEDIC etc... contre la société MARK WARNER

⁸⁵ JUYAUX Christian, « La gestion de la main d'œuvre au Club Méditerranée », in CAHIER d'ESPACES N° 94 août 2007 sur les « Club de vacances ».

Conclusion :

Secteur prospère, regroupant une grande diversité d'activités, impliquant des acteurs divers, des emplois de passage et soumis aux évolutions sociétales, le tourisme est un secteur en perpétuelle redéfinition.

Les nombreux emplois créés sont des emplois temporaires, qui suivent les rythmes imposés par le caractère saisonnier de la plupart des activités touristiques : une grande partie des embauches se font pour la durée d'une saison. Si cela confère certains avantages à ce secteur, en termes de flexibilité, cette saisonnalité induit une succession de contrats courts, une multiplicité d'employeurs... et peut être à l'origine de processus de précarisation. Cette précarité, ainsi que des conditions de travail et de vie souvent contraignantes, font du tourisme un secteur d'emplois de passage à fort « turn-over » ce qui rend le recrutement sur le moyen et long terme difficile et qui ne permet pas bien souvent aux salariés une réelle continuité de revenus au cours de l'année.

C'est un secteur où la mobilité, subie ou choisie, est indispensable, qu'elle soit géographique, professionnelle ou sociale. A la fin de chaque saison, les salariés des zones touristiques n'ont d'autres choix pour la continuité de l'emploi que la mobilité géographique (les professionnels mobiles) ou professionnelle (les pluriactifs locaux) et dans la formation en inter-saison pour les jeunes en insertion. Ainsi, ces salariés changent souvent d'employeurs, de territoire, d'orientation professionnelle, et avec les évolutions climatiques d'autres types de mobilité sont à envisager.

Les formes d'emplois particulières qui y sont liées et leurs exigences en termes de mobilités ne sont pas perçues de la même façon par tous les saisonniers, ce qui nécessite une prise en compte et un accompagnement spécifique. Tout l'enjeu pour les syndicats réside dans l'accompagnement de cette mobilité pour les salariés et de ces évolutions du secteur.

Cela rend nécessaire la concertation de tous les acteurs sur les territoires, pour imaginer et mettre en place des solutions adaptées aux caractéristiques de l'activité saisonnière. Il est important de préciser les perspectives qui s'offrent ici en matière de dialogue social territorial, pouvant aboutir à des accords territoriaux exemplaires et même des accords de massifs dans le cas du tourisme Alpin.

Il est important de privilégier une approche prospective, pour prévenir les évolutions certaines du tourisme, et ne pas avoir seulement une approche réactive en termes de solutions apportées.

D/ L'irrésistible ascension des pôles de compétitivité français en Rhône-Alpes : vers une nécessaire prise en compte des enjeux en matière de dialogue social et de lutte contre la précarité professionnelle.

Auteur : Laurent Labrot C2R, CFDT

a/ L'avènement des Pôles de Compétitivité

Genèse et caractéristique du modèle français.

Le processus de création des pôles de compétitivité français, s'il revendique son caractère unique et spécifique, s'inscrit bien dès l'origine dans une dynamique déjà explorée par de nombreux pays en Europe, Asie, Amérique du Nord. En effet, la problématique apparaît globalement la même dans l'ensemble des pays les plus développés, à savoir la recherche de réponses adaptées au nouveau cadre post industriel caractéristique de l'économie mondialisée. La montée du chômage, les délocalisations, le ralentissement de la croissance, sont autant d'éléments bien connus d'un argumentaire politique et social caractéristique du début de ce siècle. A tous ces maux de notre temps, on ne trouvera guère de réponses viables sinon le parti pris de l'innovation technologique qui paraît tout à la fois cohérent, réaliste, et susceptible de surmonter les clivages politiques. Cependant, le moins que l'on puisse dire est que la France à la différence de certains de ses voisins n'a jamais exploité pleinement ces atouts dans ces domaines. Ainsi, alors que le sommet européen de Lisbonne consacrait la notion d'économie de la connaissance et validait plusieurs objectifs dont les fameux 3% du PIB consacré à la recherche pour chaque Etat membre, la France restait clairement en retrait, voir régressait dans les palmarès européens⁸⁶. *« L'augmentation de la DIRD (dépense intérieure globale en R&D exécutée sur le territoire national) est inférieure à celle de la plupart des pays industrialisés. Ensuite, lorsque l'on prend en compte l'écosystème complet de l'innovation mis en valeur par des indicateurs comme le résultat des exportations de produits technologiques, nombre de brevets déposés, de diplômés de l'enseignement scientifique, de lancement de produits nouveaux, ou encore l'accès des ménages à internet, la France quitte le peloton de tête. En effet, passé par le tamis de cette trentaine d'indicateurs, la France en 2006 se retrouve en neuvième position – sur vingt cinq -, dans la moyenne inférieure de l'Europe des Quinze et légèrement au dessus de celle des Vingt Cinq selon le tableau de bord de l'innovation européen élaboré par la Commission Européenne. »*⁸⁷

Quels éléments affaiblissent la position Française ? Ce ne sont ni le niveau des chercheurs, ni l'implication de l'Etat, ni la qualité de ses diplômés, ni même la gestion du portefeuille de brevets qui sont en cause, mais bien la capacité des entreprises françaises à aller de l'avant dans un tel contexte. Au-delà d'une organisation interne (marketing, GRH, communication) à revoir, la faiblesse des investissements privés en matière de R&D⁸⁸ et l'absence de liens entre recherche publique et privée sont également présents dans les conclusions de tous les rapports et analyses sur le sujet. Quand on ajoute à ce panorama peu favorable la grande

⁸⁶ En 2006, la France consacre seulement 2% de son PIB à la recherche. Selon divers palmarès européens, elle figure en 9^{ème} position en Europe pour ce qui concerne l'innovation technologique. On considère généralement que globalement, la France occupe le 5^{ème} rang mondial en matière de recherche et d'innovation.

⁸⁷ Sylvie Blanc « Recherche, innovation : où en est la France ? » Paris/Scrineo/2007. p.25.

⁸⁸ Lisbonne recommande que le rapport entre investissements privés et publics dans le secteur de la recherche soit de 2 pour 1, c'est-à-dire que les fonds privés soient deux fois plus nombreux que les fonds publics. En France aujourd'hui, la participation du privé est très légèrement au dessus du public, soit 1% du PIB seulement contre 2% théoriquement depuis six ans. Par comparaison, les USA et l'Allemagne ont des secteurs privés qui réalisent les 2/3 des investissements, tandis que le Japon compte 75% d'investissements privés dans la recherche et développement. Comme le souligne logiquement Sylvie Blanc, les investissements en recherche y compris des grandes entreprises françaises sont deux fois inférieures à leurs homologues américaines.

question de la participation des PME, on mesure que la situation hexagonale est effectivement préoccupante.

Il ne saurait ici être question de nier le succès et la réussite mondiale de certains groupes français, à l'image de L'Oréal, Airbus, Areva, Thales, LVMH, mais si l'on excepte ces quelques entreprises du premier marché (13 pour être précis), on peine à trouver des exemples significatifs de grands groupes innovants sur les territoires. De même, on relèvera que ces champions qui masquent aujourd'hui quelque peu la situation d'ensemble produisent et vendent de moins en moins en France.

Au-delà du contexte économique et social hautement favorable hélas à la recherche de solutions nouvelles sur les territoires, on retiendra de ce qui précède deux éléments qui ne figurent jamais dans les rapports. Le premier est le retard français en matière de relations sociales, dont l'illustration la plus évidente est l'absence totale de concertation avec les représentants des salariés et même de manière moins outrancière toutefois des employeurs en amont de la création du dispositif pôles. Le second qu'il faut appréhender comme lié au premier consacre une grande première : celle qui voit une telle création littéralement ignorer les sciences humaines et sociales comme outil de réflexion, diagnostic, régulation, alors qu'aucun modèle étranger ne s'en est vraiment passé lors de chacune des phases du projet.

On cherchera ainsi vainement toute implication des partenaires sociaux lors de la création des pôles de Compétitivité en France, à l'exemple d'une liste des membres du Comité Stratégique initial de 2002 totalement dépourvue de représentants directs ou même indirects du système paritaire, ce qu'aucun Etat européen figurant parmi les cas analysés dans cette étude ne s'est autorisé à faire. Alors que l'un des arguments principaux du pouvoir politique français pour justifier cette politique était le renforcement et la création de nouveaux emplois sur les territoires, il est symbolique de relever aucune implication directe de confédérations syndicales dont les prérogatives les plus significatives selon la loi française se situent justement dans le domaine de l'emploi.

On pourra répondre à ce constat qui s'appuie sur l'analyse de la quasi-totalité des documents officiels ayant structuré chronologiquement la création des pôles, que les collectivités locales et territoriales ont-elles été consultées régulièrement et ont ainsi suivies le processus dans son intégralité. Il est exact qu'à partir de décembre 1997, date qui a vu un CIADT proposer le premier appel à projet, lequel reposait sur des études préliminaires de la DATAR et en particulier sur l'établissement des Systèmes productifs Locaux (SPL) qui allaient largement suggérer le positionnement géographiques des pôles, les réunions sur les territoires n'ont pas manqué. On trouvera dans la littérature consacrée au sujet de multiples exemples comme celui-ci : « *Ainsi, des réunions de travail, organisées dans les régions et qui rassemblaient les représentants d'institutions et d'administrations ayant une bonne connaissance de l'économie régionale (les CCI, les directions régionales à l'industrie, les services économiques des collectivités territoriales...) avaient permis le repérage de deux cents agglomérations d'entreprises (hors Ile de France) qui représentaient une spécialisation dans de petites régions de la taille, en général, d'un bassin d'emploi.* »⁸⁹ Etat, collectivités locales et territoriales, intérêts économiques, auxquels il faut ajouter parfois représentants des citoyens à travers des associations, et même consommateurs lorsque l'activité conduite est de nature à provoquer comme dans l'exemple des nanotechnologies certaines craintes concernant les produits eux-mêmes. L'inventaire semble complet sauf que ne figure aucun représentant des partenaires sociaux et en particulier ceux qui représentent les salariés qui vont de facto faire partie du pôle. Un oubli unique au système français et qui en illustre déjà certaines limites,

⁸⁹ « Les Pôles de Compétitivité, le modèle français » Nicolas Jacquet, Daniel Darmon. Paris, La Documentation Française, 2005, ref p.60.

mais surtout la démonstration que le modèle européen de dialogue social, pourtant validé y compris par les autorités françaises à des nombreuses reprises, n'est pas appliqué sur le terrain.

On notera dans ce contexte l'existence de quelques contre exemples qui seront évoqués plus avant dans ces pages et feront ainsi figure de bonnes pratiques alors qu'elles devraient incarner la norme.

Nous sommes donc bien confrontés à un système qui dès son origine se prive de rapports sociaux et va à l'encontre des principes de régulations classiques qu'aucun pays étranger n'a ignoré. La structuration initiale prévue pour les pôles le permet à merveille, et même l'encourage indirectement avec une construction territoriale et une contractualisation qui reprennent les principes d'un espace mondialisé et déréglementé.

Avant de préciser les caractéristiques actuelles des pôles, il faut rappeler que ces derniers sont le résultat d'un projet initial bien différent du dispositif aujourd'hui en place. Objet d'enjeux politiques multiples, ce dernier a en effet été profondément modifié et même dénaturé en cours de route.

A l'origine, et en faisant temporairement abstraction des exemples étrangers, l'inspiration de la DATAR va clairement provenir des Systèmes Productifs Locaux qui avaient fait l'objet d'appel à projet dans les années 1995-1997. Ces derniers, au nombre de 200 environ sur tout le territoire national présentaient des spécialisations à l'échelle d'un bassin d'emploi, et présentaient trois caractéristiques uniques.

La première était de présenter une activité spécifique orientée vers un même secteur, la seconde d'entretenir un réseau important d'entreprises sur un même territoire, et enfin la troisième voyait localement plusieurs structures compétentes animer le dispositif et permettre des échanges importants entre les entreprises et collectivités locales.

Lorsque l'on considère aujourd'hui la carte de France des pôles de compétitivité, on retrouve dans une grande majorité de cas celle des SPL, ce qui pose question car le concept de pôle était au départ beaucoup plus restrictif et exigeant. Ce décalage très fort entre les ambitions initiales et les résultats à l'arrivée, particulièrement pour ce qui concerne le nombre d'heureux élus, est un facteur important pour expliquer l'immaturité sociale actuelle.

C'est à partir de 2002 que la nouvelle politique française en matière de pôles de compétitivité va se mettre en place, avec très tôt la volonté affichée d'avoir recours à un appel d'offre. Cette pratique, que l'on trouvera très rarement à l'étranger, surtout pour amorcer un processus nouveau, relève tout à la fois d'une volonté de transparence relative dans les faits comme on le verra, et de l'influence caricaturale d'un modèle anglo-saxon dont on retient surtout à tort l'élitisme comme seule vertu.

En novembre 2004 sera ainsi publié officiellement l'appel d'offre « Pôles de Compétitivité », lequel fait suite également à deux rapports majeurs sur le sujet⁹⁰. Le premier proposé par la DATAR et intitulé « France puissance Industrielle » brosse un panorama assez complet des problématiques économiques sans forcément mesurer tous les enjeux d'un tel système en matière de recherche. Le second, beaucoup plus intéressant, est le fait du Député Christian

⁹⁰ On pourra s'abstenir de consulter deux autres documents qui sont : Francis Grigon « Pour un néo-colberisme européen » proposé pour le compte de la Commission des affaires économiques du Sénat, ainsi que le rapport CAE de Jean-Hervé Lorenzi et Lionel Fontagné « désindustrialisation, délocalisation ». Les deux textes n'apportent aucune analyse précise en terme de gouvernance et de social, et paraissent davantage se concentrer sur la défense d'une industrie française qui serait selon eux moins en difficulté que ce que l'on en dit alors.

Blanc qui avait été sollicité un an plus tôt par le Premier Ministre Jean-Pierre Raffarin afin de proposer une analyse relative à la mise en place de ces pôles⁹¹.

Le rapport Blanc a pour mérite d'être le premier à poser clairement certaines questions en terme de gouvernance, et se démarque de ses devanciers en évoquant également clairement la situation des salariés, en particulier la politique à mettre en place en matière de rémunération.

Partant d'un constat très clair, celui d'une France qui se trouve « *dans un Etat d'urgence économique et sociale* »⁹², le rapport propose dans une première partie un diagnostic amplement confirmé depuis. A la différence des publications antérieures, il dresse ainsi un tableau sans concession du système français de recherche et d'innovation, pointe la faiblesse des fonds privés, et insiste sur la nécessité d'évolutions rapides sous peine de fortes déconvenues. Dans les faits et depuis la création du dispositif, cela n'a jamais été le cas particulièrement au niveau financier d'ancrer les futurs pôles dans une échelle régionale avec à la clef la volonté de « *confier aux Conseils Régionaux les leviers de l'économie de la connaissance* »⁹³. Ce dernier point place le document dans une logique apolitique qui verrait, comme cela existe dans de nombreux pays européens, la région avoir la main sur de tels dispositifs, et ceci même avec une couleur politique différente de celle de l'Etat central.

Dans le même sens, le rapport donne certaines indications concernant le nombre de pôles, et se démarque clairement du résultat final obtenu plus tard. Si l'auteur souligne la nécessité de dépasser la logique de comparaison avec la Silicon Valley qui verrait seulement 3-4 créations dans tous le pays, on doit en revanche rester raisonnable et les régions les plus petites doivent se concentrer sur quelques clusters susceptibles de se structurer particulièrement dans des logiques interrégionales.

Christian Blanc va également se démarquer de ses prédécesseurs en évoquant pour la première fois à notre connaissance dans un document de référence sur les pôles de compétitivité la situation des personnels.

Le paragraphe intitulé « *Réformer la gestion des hommes et des femmes de la recherche* »⁹⁴ a pour mérite de questionner sur la future politique des pôles de compétitivité en matière de ressources humaines, et liste ainsi les nombreuses difficultés d'un système français qui produit par exemple une sérieuse désaffection des jeunes pour ces carrières. La question de la rémunération a ainsi pour mérite d'être clairement posée, sans toutefois dépasser la vision libérale classique pour laquelle l'augmentation jugée nécessaire ne saurait concerner qu'une élite soumise à un système de concours et d'évaluations permanent. L'auteur peut donc conclure avec une formule qui laisse poindre sa propre incertitude concernant un domaine qu'il a le courage d'aborder mais dont il ne semble guère maîtriser les réalités et surtout perspectives : « *La France ne pourra jamais offrir les salaires américains et le statut de fonctionnaire à tous ses chercheurs publics, mais elle peut peut-être leur offrir le choix et certainement faire converger un peu les deux modèles.* »⁹⁵

Poursuivant sur sa lancée, le rapport Blanc est également le premier document à s'interroger sur le futur statut administratif et fiscal des pôles, avec le constat que la France est fortement inadaptée. On relèvera son analyse rapide du modèle associatif qui ne lui paraît pas pouvoir correspondre avec les objectifs d'un pôle, et sa préférence pour les services d'activités

⁹¹ Lettre de Mission du Premier Ministre Jean Pierre Raffarin au Député Christian Blanc en date du 30 septembre 2003.

⁹² Titre de conclusion du rapport Blanc page 76.

⁹³ Rapport Blanc page 26

⁹⁴ Rapport Blanc page 43

⁹⁵ Rapport Blanc page 44

industrielles et commerciales (SAIC) instaurés par la loi sur l'innovation de 1999. Les SAIC étant des structures prévues comme devant être créées et fonctionner au sein des universités. Bref, la boîte à outil semble bien différente de celle qui sera finalement mise en place quelques années plus tard.

On verra en définitive le rapport Blanc comme une volonté de faire la synthèse des perspectives en matière de pôles dans le contexte français, et le mérite de ses auteurs est bien de ne pas laisser de côté certaines questions relatives à leurs fonctionnements, tant en matière de statuts que pour ce qui concerne leur fonctionnement quotidien. Cette volonté de soulever les problèmes, plus que de les traiter en profondeur, ce qui est normal vu la taille du rapport, démontre cependant que les interrogations relatives à la gouvernance et aux personnels existait clairement pour certains décideurs. On ne peut dès lors que s'interroger sur l'absence de réflexion et d'écrits susceptibles d'aider aux orientations ultérieures. L'une des explications paraît se situer dans l'absence de tout partage du dossier politique avec les régions qui pouvaient de par leurs proximités plus grandes avec les territoires proposer certaines réflexions et s'interroger de manière plus pragmatique sur les difficultés à venir.

Le rapport Blanc de par ses questionnements et réflexions reste encore aujourd'hui d'actualité, et le manque total de perspectives sociales de la part de certains pôles démontre qu'il n'a pas été lu et surtout inclus dans les réflexions ultérieures.

Lors d'un déplacement à Crolles près de Grenoble en mai 2004, Nicolas Sarkozy va préciser le cadre stratégique envisagé. Evoquant le principe de concentration et de développement de ces dynamiques dans des espaces géographiques restreints et à partir d'une dominante sectorielle susceptible de générer des innovations durables, le chef de l'Etat va ainsi souligner que dispositif n'a pas vocation à se substituer à d'autres dispositifs existants, mais qu'il s'agit bien d'une mise en réseau des acteurs et particulièrement des entreprises en quête d'avantages concurrentiels. On oublie donc les Préfets et Elus locaux pour s'adresser directement aux chefs d'entreprises et c'est bien à leur intention que va être proposé l'appel d'offre.

Au-delà de la place de l'acteur régional qui fait toujours question, on relèvera un discours articulé autour de deux innovations, la technologique, évidente vu la thématique, et l'organisationnelle dont on serait en droit d'attendre à minima la prise en compte de la question sociale et managériale. Las, la définition que l'on va trouver de l'innovation organisationnelle n'évoque que la seule mise en réseau des entreprises participantes, ce qui en dit assez long sur l'absence totale de perspective et même d'énoncé des dimensions précitées.

Le CIAD du 14 septembre 2004 avait annoncé une enveloppe globale de 750 millions d'euros qui allait être mobilisée à partir de l'année suivante, élément pour partie à l'origine de la véritable ruée vers la labellisation constatée une année plus tard. L'appel à projet, qui brillait avec de tels enjeux par son délai particulièrement court, de fin novembre 2004 à février 2005, soulignait ainsi pleinement que sa cible était bien les grands groupes et non les PME, les premiers disposant d'un personnel qualifié et susceptible de rendre le dossier avec un tel calendrier. On verra également dans ce délai très bref l'avantage laissé aux structures qui disposaient déjà d'un partenariat de cette nature, à l'exemple des grenoblois dont le modèle de développement technologique a inspiré les décideurs sur ce dossier et sur lesquels il sera question plus loin.

Cependant, ni le gouvernement qui avait mis en place le processus de sélection et en particulier les 140 experts évaluateurs⁹⁶, ni les structures associées n'avaient prévu que les candidatures seraient si nombreuses et diverses. L'analyse des communications officielles concernant le nombre de labellisations possibles offre ainsi une évolution toujours à la hausse. De la petite dizaine évoquée avant 2004, on passe à une trentaine ce qui semble assez réaliste dans le rapport Blanc, pour ensuite encore enfler quelque peu au fil des mois pour approcher la cinquantaine en fin d'année.

Il faut dire que les conditions financières faites aux pôles, avec des crédits d'intervention pour la R&D en provenance des principaux Ministères, la levée de fonds de la Caisse des Dépôts et de l'ANVAR auxquelles les grands groupes peinaient à accéder jusqu'ici, et enfin vu le sympathique zonage géographique, exonérations fiscales, et même allègement de charges sociales, on comprenait que les partenariats se constituent parfois rapidement. On relèvera au passage que les allègements de charges sociales constituent la seule mesure du projet qui concerne les salariés et environnement social du système.

Dès la fin de l'année 2004, le gouvernement avait bien compris que l'engouement des intérêts économiques, le soutien des régions politiques et des élus locaux, allait produire un nombre de candidatures bien plus élevées que ce qui avait été initialement prévu, le processus générant de multiples interventions politiques afin de soutenir tel ou tel dossier. Si l'on peut se féliciter d'un tel succès, qui démontre la réactivité des territoires, la question du financement d'un nombre trop élevé de pôles va alors clairement se poser, au point de précipiter la création d'une typologie dont l'origine se trouve plutôt dans la volonté de proposer un barème précis en terme de financement que dans le soucis de promouvoir des échelles distinctes en la matière.

On va donc ainsi trouver dans les 105 candidatures reçues des dossiers totalement différents, qui au-delà des thèmes naturellement divers, illustrent des réalités multiples. Nombre de candidats régionaux ne disposaient avant la constitution du dossier d'aucune entente entre partenaires, ni de stratégie. Certains pouvaient se targuer d'un semblant d'accord facilitant par exemple la formation professionnelle dans le cadre de la branche, où la mutualisation des moyens mis auteur d'un laboratoire régional, sans avoir dépassé l'appel d'offre très ponctuel dans le meilleur des cas. Enfin, on trouvait sur le territoire français des fonctionnements qui correspondaient déjà en grande partie à un mécanisme proche du pôle, à l'exemple de Grenoble mais également du Biopôle Lyonnais.

Sans exiger d'étude économique sérieuse sur le potentiel de développement et de pérennisation du dispositif, ni d'analyse précise des interactions possibles avec d'autres structures semblables situées dans les régions transfrontalières proches comme la Suisse où l'Italie, le gouvernement s'en est remis aux experts qui n'avaient d'autre choix logique que de labelliser tous les dossiers crédibles dont ils étaient destinataires.

La labellisation de 67 pôles de compétitivité en juillet 2005 par le gouvernement Villepin soulignait la dérive du projet initial beaucoup plus restrictif, mais introduisait 6 pôles mondiaux et 9 à vocation mondiale, brillante trouvaille pour légitimer une hiérarchie de moyens. Cette situation conduisait certains acteurs du dossier à émettre des réserves sur le dispositif ainsi créé, à l'image de Christian Blanc qui soulignait en novembre 2005 que l'absence de décentralisation et de pouvoir pour les régions, le trop grand nombre de projets retenus, créait « *des pôles de compétitivité qui ne sont pas calibrés pour durer.* »⁹⁷

⁹⁶ Nos lecteurs auront compris d'eux-mêmes que parmi ces personnalités, aucune n'a siégé au titre d'une quelconque prise en compte des dimensions managériales et sociales des pôles, ce qui constitue une particularité française parmi les modèles étrangers dont l'analyse figure dans les chapitres suivants.

⁹⁷ Interview du 16 novembre 2005 in « Acteurs de l'Economie Rhône-Alpes » Novembre Décembre 2005.

Le problème de cette multiplication des pôles dépasse le seul cadre budgétaire qui allait au reste connaître une évolution significative, mais introduit clairement celui de l'impossibilité de se référer à un modèle unique. Cette évidence sera pourtant battue en brèche très régulièrement par les décideurs politiques nationaux et régionaux, comme par une presse qui va progressivement s'intéresser au phénomène sans en appréhender toute la diversité et les problématiques.

Ainsi, parler au singulier d'un modèle de gouvernance pour les pôles de compétitivité français paraît aujourd'hui une impossibilité. Vu les différences de tailles, les phénomènes de gouvernance mais également de précarité professionnelles ne peuvent être identiques. Il paraît ainsi à ce stade plus pertinent d'opposer en quelque sorte un modèle susceptible de convenir aux pôles moyens, régionaux, qui constituent la grande majorité des labellisations, et un autre plus exigeant vu les moyens mis en place et le nombre de salariés concernés directement ou indirectement pour les pôles mondiaux et à vocation mondiale.

Dès juillet 2005, avec l'annonce de la liste des heureux élus, le gouvernement va également annoncer une importante augmentation du budget prévu, lequel passe à 1,5 milliard d'euros sur trois ans.

Notons l'absence encore une fois totale de moyens spécifiques pour la réflexion en matière sociale, et-ce malgré la création en deux ans de plusieurs structures telles que l'Agence Nationale de la Recherche (ANR) qui compte en son sein plusieurs spécialistes de sciences sociales, ou encore OSEO et OSEO ANVAR, puis l'Agence de l'Innovation Industrielle.

Le modèle français de pôle de compétitivité est donc caractérisé par sa genèse rapide, son application à des champs de recherches et branches industrielles très diverses, et enfin par son absence quasi-totale de référent théorique ou pratique à la gouvernance et aux problématiques sociales. Une lecture rapide des pages qui précèdent pourrait faire croire à une critique en règle du principe même de pôle à la française. Il n'en est rien et c'est justement parce qu'il conviendra d'accorder à cette génération de pôles toute l'importance qu'elle mérite qu'il convient d'envisager sérieusement et dans la durée des solutions qui permettent comme dans les modèles étrangers d'en préciser la gestion politique et sociale sur les territoires. Certains pourront s'étonner à ce stade de l'absence totale de réflexion sur ces sujets, et y voir non pas un mépris affiché, un désintérêt total, mais simplement le renvoi automatique de ces problématiques vers d'autres niveaux comme l'entreprise ou encore la collectivité locale et territoriale. Ils n'auront pas forcément tort dans la mesure où le discours officiel sur le sujet a bien été durant la phase de création puis de démarrage des pôles de renvoyer ces questions vers d'autres instances décisionnelles, avec un argumentaire que nous allons maintenant aborder en détail.

Du non disant au mieux disant social, de l'expérimental au modèle territorial de développement.

La labellisation des pôles le 12 juillet 2005 va conduire à la mise en place effective d'un Comité de coordination pour chacun des heureux élus. Mis en place à l'échelle régionale sous l'égide du Préfet de région, cette instance aura pour mission principale de préparer le contrat cadre associant les collectivités locales et territoriales, l'Etat, et les composantes du pôle. L'objectif de ces contrats était bien principalement de préciser la gouvernance du pôle avec une liste complète de ses membres, le statut juridique retenu, les procédures en vigueur pour proposer et valider les projets. Le principe directeur est bien ici de mettre en place une structure autonome de gouvernance, disposant d'un statut juridique propre, et qui devait à l'origine ne pas compter de représentants des pouvoirs publics. Dans la plupart des cas, les débats au sein des assemblées départementales mais également dans les conseils municipaux des villes les plus concernées ont porté sur la nécessité de disposer de représentants au sein de la structure de gouvernance, sans toutefois aller plus loin qu'une présence minoritaire aux compétences restreintes puisque dans une forte majorité des cas, le regard des collectivités publiques ne s'étend pas au niveau de la politique de recherche et de ses programmes.

On aura donc des pôles de compétitivité dont la gouvernance sera assurée par des structures associatives fondées sur le modèle classique loi 1901. Dans la pratique, une poignée de salariés du pôle assureront donc la bonne marche des affaires et rendront des comptes à un Conseil d'Administration où siègeront des élus locaux mais aucun représentant des partenaires sociaux. Il semble inutile de souligner le paradoxe qui va voir les plus gros pôles disposant de budgets conséquents et d'infrastructures significatives être gérés par l'entremise d'associations, phénomène réservé au modèle français.

Le temps pris pour exprimer ce souci de représentation peut expliquer en partie l'absence de mobilisation et de réflexion sur d'autres problématiques. Alors que l'on pouvait s'attendre à voir des acteurs régionaux et locaux mettre l'accent sur certaines conséquences pratiques du nouveau dispositif, force est de reconnaître que les pôles de compétitivité ont été vus dans un premier temps par les pouvoirs publics comme des sphères scientifiques et industrielles déconnectées de la sphère sociale et par extension du marché du travail. Les contraintes de calendrier, qui voient les pôles signer normalement leurs contrats cadres dans un délai de trois mois seulement peuvent aussi expliquer cette absence de réflexion en amont. Dans le cas de ce qu'il faut bien qualifier de « petits pôles », une telle posture est relativement compréhensible, mais elle devient moins justifiable dès lors qu'il s'agit de grosses structures dont la mise en place va avoir des répercussions immédiates sur les territoires et les populations salariées. Alors que la hauteur des financements et avantages divers accordés aux pôles par les collectivités publiques devait leur donner l'influence nécessaire pour introduire des mesures concrètes dans les dispositifs de gouvernance pour aborder les questions sociales et se donner les moyens de proposer une politique dynamique sur le sujet, aucune revendication forte n'est venue à ce niveau. Un même constat peut être fait au niveau des représentants de l'Etat qui sont normalement garants du dialogue social et se doivent de le préserver et de l'instituer lorsqu'il n'est pas présent. Ici encore, la nouveauté du dispositif explique pour partie le résultat, mais d'autres éléments ont également compliqué la tâche des acteurs du dossier.

La faute en revient pour partie aux partenaires sociaux eux-mêmes qui n'ont pas mesuré les enjeux à venir mais ne disposaient pas forcément des compétences pour cela, l'essentiel du problème se situe au niveau des collectivités locales. Ces dernières ont en effet saisi

l'opportunité de s'agréger au processus en cours, mais sans l'accompagner d'une analyse précise sur les contours de l'intervention publique dans un tel contexte.

Si l'émergence d'un gros pôle a très souvent été associée à des créations d'emplois, cette vérité du moment ne s'est vue accompagnée par aucune réflexion sur leurs natures et caractéristiques. De même, dans des domaines où la création d'activité conduit à une forte concentration géographique dans un territoire donné, aucune réflexion sur les conséquences du phénomène pour les populations n'a été proposée. Alors qu'aujourd'hui la moindre association doit accompagner toute demande de subvention auprès d'une collectivité territoriale d'un dossier administratif comportant de très nombreux justificatifs y compris environnementaux et sociétaux, on cherchera en vain dans les documents écrits et produits par les pôles la moindre référence à ces sujets.

On passera rapidement sur l'absence de toute information, sollicitation des partenaires sociaux lors de cette étape, à l'exception notable de certains Conseils Economiques et Sociaux régionaux ⁹⁸ qui ont planché très tôt sur le sujet. Au final, les contrats cadres des principaux pôles français se trouvent presque totalement dépourvus de considérations sociales à l'exception d'un paragraphe qui précise que « *les partenaires sociaux se verront si possible associés à la gouvernance des pôles* » ⁹⁹. Le caractère non contraignant, la brièveté de la référence qui se trouve perdue au milieu de plus d'une cinquantaine de pages, sont autant d'éléments indicatifs de l'importance accordée.

Derrière ce résultat très décevant, on retrouvera plusieurs causes déjà évoquées plus haut, mais également l'absence d'accompagnement de spécialistes dans le domaine de la gouvernance et du management. Les pôles de compétitivité sont bien une innovation qui suit un processus de création parfois chaotique et changeant, et qui à ce titre devaient porter avec eux une réflexion en terme d'impact pour les territoires concernés, et non pas de seules imprécations de toute la classe politique relative à leurs effets positifs sur l'emploi. En vérité, en se privant d'une véritable prospective et en laissant la technocratie et les intérêts économiques des grands groupes gérer côte à côte ce dossier, le pouvoir politique est clairement passé à côté du sujet en terme d'impact final et de modèle territorial. Paradoxalement, alors qu'on pourrait croire que la sphère sociale s'est vue sacrifiée sur l'autel d'un modèle d'innovation néo-libéral, c'est justement pour partie le succès du modèle des pôles de compétitivité qui n'avait absolument pas été prévu.

Dans l'esprit des initiateurs, la logique était de proposer un lien fort entre les acteurs d'un même territoire et de leur confier la gestion de projets comme c'est le cas un peu partout dans les pays développés. La structure pôle elle-même n'était donc vue que comme un réceptacle pratiquement vide, l'autorité revenant aux composantes du pôle et en particulier aux grands groupes souvent à l'origine du dossier de labellisation. On ne saurait affranchir les décideurs à l'origine du dispositif de ne pas avoir considéré la perspective d'offrir un joli cadeau financier et managérial aux grandes entreprises, avec un dispositif capable de mobiliser des ressources plus facilement, et même de s'affranchir de certaines difficultés liées à l'embauche comme le permet le zonage territorial et ses avantages fiscaux. L'intérêt de disposer de structures

⁹⁸ On pensera ainsi aux exemples des CESR de Franche-Comté et de Rhône-Alpes. Le premier a joué un rôle décisif dans la mise en place du pôle Microtechniques qui figure aujourd'hui comme le plus avancé socialement, tandis que le second proposait dès janvier 2006 un rapport sur la question.

⁹⁹ Phrase qui restitue les tournures utilisées dans les documents cadres des principaux pôles de compétitivité de la Région Rhône-Alpes.

associatives légères avec à leurs côtés des grands groupes est bien de pouvoir mutualiser les moyens, de réduire également les coûts salariaux.

Pourtant, la chronologie et surtout les revirements consécutifs au nombre de dossiers déposés laisse à penser que les résultats ont dépassé les espérances, et qu'il en a résulté un emballement du processus qui est loin d'être négatif.

Qui se souvient aujourd'hui parmi les non spécialistes des étapes antérieures en matière de dispositifs de recherche sur les territoires ? Pas grand monde, alors qu'aujourd'hui, le citoyen français qui regarde simplement le journal télévisé est bien informé de l'existence de ces pôles et de leur importance pour les prochaines années.

Même si il est encore un peu tôt pour aller sur de telles conclusions, il semble raisonnable de considérer que les pôles de compétitivité ont d'ores et déjà acquis une reconnaissance sur les territoires, auprès du public et des médias, qui en font un référent incontournable des politiques publiques et du développement économique territorial à venir.

Historiquement, à quand remonte une telle dynamique sur les territoires ? On pourrait évoquer les grands bassins d'emplois industriels des années cinquante qui étaient pendant longtemps le référent politique et même culturel. Depuis, les crises économiques synonymes de désindustrialisation ont emporté ce modèle qui n'avait aucun successeur crédible depuis plus de vingt ans. Aujourd'hui, sans que l'on puisse encore dire si les pôles seront un instrument de régulation économique des territoires viables à long terme, le modèle s'impose progressivement aux acteurs régionaux et locaux.

Certains verront derrière ce processus un emballement technocratique, fruit parisien d'intenses cogitations d'experts et de PDG de grands groupes. C'est certainement vrai pour partie, mais les acteurs à l'origine du projet n'ont absolument pas mesuré l'engouement des acteurs locaux, pas vu l'émergence d'un modèle d'économie du savoir en gestation, le premier qui instaure la primauté de la recherche et du développement technologique comme fil conducteur direct.

La lame de fond qui a ainsi balayé les auteurs, acteurs, spectateurs, du projet est donc beaucoup plus forte que ce que l'on croit aujourd'hui, et l'absence de dispositif social, de gouvernance, si il n'est pas excusable et va nécessiter des réajustements rapides, ne doit pas être vu comme étant uniquement la manifestation d'un mépris et d'un refus d'innovation dans ce domaine.

Autre phénomène susceptible d'expliquer certains embarras actuels, l'origine de cette réforme qui provient d'un gouvernement à l'inspiration théoriquement néo-libérale, héritier d'une famille politique peu connue pour avoir innové en matière de savoir et de recherche. Certes, une autre famille politique aurait également pu proposer une dynamique semblable, mais le fait que ce sont des régions socialiste dans leur grande majorité qui aient à suivre ce dispositif localement est un paradoxe absolu, qui tranche avec toutes les actions précédentes.

Pour les responsables d'entreprise, il est certain que les objectifs initiaux n'étaient pas forcément de se retrouver ainsi sous les feux de la rampe, mais bien de disposer d'un mode d'action concurrentiel et davantage dérégulé en matière d'emploi. La réponse des référents de plusieurs grands pôles de compétitivité de Rhône-Alpes questionnés par la commission

PERIC à la fin de l'année 2005¹⁰⁰ sur la présence des partenaires sociaux est éloquente : aucune place n'est prévue pour eux car ils sont déjà présents au sein des entreprises membres du pôle et le dialogue social doit se dérouler dans ce cadre.

Passons sur la vision qui rend incapable tout représentant syndical des salariés comme des employeurs du reste à saisir et comprendre les enjeux de telle structures, particulièrement en matière de politique de recherche, et soulignons le fait que nous sommes bien ici dans une vision dépolitisée du pôle, simple instrument aux services des entreprises.

Or, la réalité aujourd'hui est toute autre. Le pôle de compétitivité n'a jamais été sinon dans l'esprit de ses instigateurs il y a quelques années un simple instrument de coordination des politiques de recherche. Il est bien au contraire référent sur un territoire des actions conduites dans un domaine important pour son développement et présente toutes les caractéristiques d'un outil de développement économique collectif. Celui qui voudra dans quelques années s'intéresser à la montée des pôles de compétitivité pourra travailler à partir des coupures de presses et en particulier de leurs volumes. A partir de 2005, leur nombre suit une exponentielle très significative, qui reflète bien l'importance grandissante de ces pôles auprès des décideurs. La conclusion qui se dégage de ce qui précède est donc bien que les pôles de compétitivité incarnent aujourd'hui la dynamique première pour les territoires concernés sur le plan économique et donc social. Il est donc légitime de considérer que les partenaires sociaux doivent pouvoir y participer pour ce qui concerne plus particulièrement l'emploi et les conditions de travail des salariés qui sont les grands oubliés du système mis en place.

L'avènement des pôles de compétitivité fin 2005 va susciter rapidement de nombreuses interrogations du côté des grands groupes impliqués, et plus spécialement de leurs responsables en ressources humaines. Se jugeant mal informés des procédures mises en place, ils vont être les premiers à tirer la sonnette d'alarme et seront on s'en doute plus écoutés que les quelques syndicalistes qui interviendront ponctuellement dans les instances des entreprises concernées.

Si le pôle de compétitivité est très positif sur le territoire, les richesses produites ne procurent pas dans le modèle économique envisagé une plus grande sécurité de l'emploi pour la moyenne des salariés. Pire, en fondant l'activité sur le mécanisme de l'appel d'offre, on laisse les partenaires du pôle avec un sérieux dilemme par rapport aux embauches à faire. Le recours à l'intérim, toujours possible pour des emplois de technicien est plus difficile pour les chercheurs, d'autant que le degré de spécialisation est très élevé. Les pôles de compétitivité disposent de possibilités importantes au niveau du portage salarial, mais ceci est loin de résoudre tous les problèmes.

Salariés de l'entreprise travaillant pour le pôle, salariés du pôle pour une mission précise, d'entreprises sous traitantes venus en renfort au fil des appels d'offres remportés, la palette et large et surtout très complexe à gérer, en particulier pour les PME qui ont rejoint le dispositif. Le modèle historique des pôles de compétitivité avait envisagé cela et repris en particulier l'œuvre de Michael Porter¹⁰¹ qui évoquait en particulier pour la Silicon Valley un taux de chômage particulièrement faible et le renouvellement constant des contrats à durée déterminée.

Ce type idéal est certainement très pertinent pour un modèle américain qui repose sur une puissance publique et privée que l'on verra comme sans commune mesure avec la notre, mais

¹⁰⁰ La Commission PERIC est aujourd'hui la seule instance consacrée aux dispositifs des pôles de compétitivité en Région Rhône-Alpes qui comprend des partenaires sociaux. Elle dépend de la région politique et du CESR.

¹⁰¹ Michael Porter est l'un des premiers auteurs à avoir abordé la notion de cluster et proposé une analyse structurée de l'économie de la connaissance. Ses travaux sur cette « nouvelle économie de la compétition » ont largement inspiré les services de l'Etat à l'origine du projet des pôles de compétitivité.

comme le soulignent Gilles Duranton, Philippe Martin, Thierry Mayer et Florian Mayneris dans « Les pôles de compétitivité. Que peut-on en attendre ? »¹⁰², rien ne permet de croire aujourd'hui que la puissance publique sera à même de fournir assez de travail aux pôles avec une conjoncture économique fluctuante, et une faible participation financière des grands groupes.

Outre les embauches proprement dites, qui pourraient donner lieu à la création d'une armée de réserve dont la fluctuation dépendrait des contrats disponibles, la question de la mobilité pose également question. Encore une fois, la transposition du modèle étasunien est mis à mal. « *On sait que la main d'œuvre est assez mobile mais qu'elle l'est beaucoup moins en Amérique du nord. Parmi d'autres, M Obstfeld et G Peri estiment que l'élasticité des flux migratoires régionaux aux différences de salaire est assez importante aux Etats Unis mais extrêmement faible en Europe* »¹⁰³.

Notons que sur cette question de la mobilité, plusieurs groupes ont voulu mutualiser leurs moyens à l'exemple de STMicroelectronics et Radial qui ont créé avec plusieurs autres entreprises un pôle régional mobilité en Rhône-Alpes. Les salariés ont ainsi la possibilité d'obtenir des entretiens avec des spécialistes susceptibles de les conseiller en la matière. Les organisations syndicales de salariés ont été conviées à participer aux échanges ce qui rend cette expérience d'autant plus intéressante.

Enfin, la question des parcours professionnels, de leurs sécurisations, se trouve bel et bien posé avec la généralisation des dispositifs pôles sur les territoires, sans parler des relations avec les intermédiaires de l'emploi et la généralisation de la sous-traitance pour les métiers tels que la sécurité, le nettoyage, la restauration, qui sont autant d'emplois indirects également dépendants de l'activité des pôles même si leurs salariés ne sont bien naturellement pas employés par les pôles. Il n'existe aujourd'hui aucune étude précise à notre connaissance qui définisse les réalités de ces emplois indirects, mais il serait hasardeux d'en ignorer et mésestimer l'importance. Le paradoxe serait dans ce contexte d'assister à l'émergence d'une nouvelle précarité salariale à l'ombre des premières scientifiques nationales et mondiales. Dans la durée, une telle évolution proposerait des territoires à deux vitesses et recréerait spatialement la division entre riches et pauvres au niveau de l'habitat, avec une élite de l'innovation et de la recherche qui voisinerait avec l'armée de précaires et de sans emplois. La question qui se pose ici est de savoir si la précarité générée par ce modèle émergent est différente dans ses fondements et structuration, où si elle correspond à quelques détails prêts aux situations bien connues de la France d'aujourd'hui. La seconde interrogation majeure est relative au management des pôles et à l'émergence d'un modèle qui permette d'atténuer les effets d'une dérégulation qui pourrait bien être aggravée par la crise économique des années 2008-2010. De ce point de vue, on peut s'interroger aujourd'hui sur l'effet de la création des pôles de compétitivité en matière d'emploi, avec quelques analyses qui offrent des conclusions mitigées comme celle de l'APEC en 2006¹⁰⁴.

Ainsi, même si ce sont les entreprises et plus particulièrement les groupes qui conservent la haute main sur l'emploi dans ce dispositif, la stratégie du pôle et ses interactions avec le territoire concerné comme l'environnement international peut avoir des répercussions directes sur la main d'œuvre locale et même internationale avec des processus de productions confiés aux pays émergents, et une responsabilité sociale pour les décideurs.

¹⁰² Gilles Duranton, Philippe Martin, Thierry Mayer, Florian Mayneris. « Les Pôles de compétitivité. Que peut-on en attendre ? » Paris, Edition Rue d'Ulm, 82 pages, 2008.

¹⁰³ Ibidem page 35. M Obstfeld et G Peri « Regional non-adjustment and fiscal policy » in Economic Policy, 13 (26), 1998, P.640-656.

¹⁰⁴ Evolution de l'Emploi cadre en régions sous l'effet de la création des pôles de compétitivité. Paris, APEC, 2006, 27 pages

Le paysage social esquissé par le modèle de pôles de compétitivité français renvoie ainsi à une certaine complexité qui résulte principalement dans l'absence de précédents. Pourtant, si les spécificités hexagonales demeurent dans l'ensemble du processus, il est regrettable que ce dernier n'ait pas été accompagné par un regard croisé sur ce qui existe hors de nos frontières. Plus précisément, si les grandes lignes du dispositif ont été fortement inspirées par le modèle nord américain, il ne s'est agi que d'en suivre la dynamique et le découpage global, sans approfondir clairement le sujet dans les autres domaines. Sans même revenir sur le social et le management, quels enseignements retire-t-on des orientations choisies en matière d'espaces et de territoires ? Quelles politiques en matière de brevets, de préservation de l'environnement, ou encore d'information ? Si tutoyer l'excellence américaine figure comme le rêve secret de certains concepteurs en amont de la création des pôles, il eût été également cohérent et tout aussi intéressant de s'intéresser aux modèles européens, sans doute moins prestigieux mais fort intéressants eux aussi. C'est donc logiquement que l'on découvrira dans les pages suivantes les modèles de trois pays voisins que sont l'Italie, l'Espagne et l'Allemagne, et plus particulièrement les structurations à l'œuvre dans les régions des 4 Moteurs pour l'Europe à savoir la Catalogne, Bade Württemberg et Lombardie¹⁰⁵. Sans proposer une analyse complète, des allusions relatives à la Province du Québec seront également proposées dans le chapitre suivant.

b/ Les enseignements des modèles étrangers

Bade Württemberg : des kompetenznetzen avec les partenaires sociaux

La région du Bade Württemberg doit être vue comme particulièrement représentative des länders allemands avec une multiplicité d'activités de recherche et de développement. En même temps, sa richesse en fait un ensemble atypique de par les financements dont bénéficient les établissements. Il faut remonter de fait aux années 1990 pour assister à l'émergence de modèles de développement qui peuvent être logiquement comparés aux pôles de compétitivité. Pour la plupart de nos interlocuteurs sur place, les efforts consentis par l'Etat Fédéral et les länders depuis près de vingt ans expliquent pour partie la très grande vitalité des entreprises et particulièrement des PME qui réalisent une grande partie de leur chiffre d'affaire à l'export.

Très tôt, c'est-à-dire dès le début des années 1990, l'Etat Fédéral a ainsi soutenu une politique active en matière de clusters, laquelle va culminer à partir de 1995 avec les deux projets Bioreggio et Inoreggio qui visaient respectivement à faire émerger des clusters innovants dans le domaine des biotechnologies et à développer des activités de recherche dans les länders de l'ancienne Allemagne de l'est. Le caractère fédéraliste du pays va entraîner une politique qui tendra à privilégier l'ancrage local des projets, tout en leur donnant grâce à des dispositifs spécifiques une crédibilité mondiale. L'absorption des territoires de l'est va ainsi donner une dynamique plus grande en conduisant les PME à créer des réseaux actifs avec les centres de recherches présents sur place (Netzwerk-Management-Ost : NEMO), dispositif qui se verra reproduit sur tout le territoire confédéral par la suite.

Cette politique volontariste produira de très nombreux clusters de toute taille dont certains comme Bade Württemberg Connected (350 entreprises de technologie de l'information et de la communication) et le Bio Chip Technologies (400 entreprises et structures spécialisées

¹⁰⁵ Les 4 Moteurs pour l'Europe regroupent depuis plus de dix ans les 4 régions de Rhône-Alpes, Catalogne, Bade Württemberg et Lombardie autour de travaux et de rencontres collectives.

dans le biotech) figurent aujourd'hui parmi les poids lourds allemands situées en Bade Württemberg¹⁰⁶.

Pourtant, comme le souligne Jean-Sébastien Scandella¹⁰⁷, la puissance des länder allemands en matière de recherche découle également de la présence de plusieurs instituts disposant de très forts moyens financiers et de traditions majeures en matière de coopération. Outre les instituts Max Planck connus dans le monde entier, il existe également 56 instituts Fraunhofer spécialisés chacun dans un domaine particulier. Comme le souligne Jérôme Fils¹⁰⁸ « *Le volet industriel doit se concrétiser par le transfert de technologies innovantes du laboratoire de recherche aux entreprises en vue d'une commercialisation de produits nouveaux à haute valeur ajoutée. L'institut Fraunhofer joue à ce titre un rôle prépondérant quant à ce dernier point puisqu'il assure une recherche tournée vers les applications pratiques et financées par les industriels tout en s'appuyant sur des savoir-faire au départ purement universitaires.* »

On remarquera au passage que les entreprises privées financent beaucoup l'effort de recherche de ces instituts, ce dernier représentant environ 34% du total des Fraunhofer en 2006¹⁰⁹.

Cet engagement du privé dans la recherche a permis durant cette décennie de dégager un partage des tâches assez original vu de France, à savoir que l'Etat Fédéral va se consacrer en priorité à la promotion de l'innovation allemande à l'étranger à la différence des länder qui mettront l'accent sur les développements régionaux.

En 1998, l'Etat allemand va ainsi créer les Kompetenznetzen (réseaux de compétences) dont l'objectif premier est de distinguer les structures plus importantes et performantes, en particulier pour en assurer la promotion dans le monde entier. On y trouvera les gros clusters mais également des établissements plus classiques comme l'Institut de technologie de Karlsruhe dans le Bade Württemberg. On trouve aujourd'hui 130 kompetenznetzen¹¹⁰ qui paraissent les plus proches dans leurs prérogatives et fonctionnement des pôles de compétitivité français, ce qui explique que plusieurs auteurs en France les citent prioritairement dans leurs analyses¹¹¹. La principale différence est bien cependant la structuration de leur financement qui ne dépend pas de l'Etat pour ce qui concerne la R&D, et qui repose principalement sur des fonds privés enrichis pendant ces dernières années par des apports très importants des collectivités.

Depuis 2006, l'Etat Fédéral en lien avec les länder a lancé un programme complémentaire visant à développer la compétitivité nationale dans 17 domaines scientifiques. Il s'agit pour l'Allemagne d'aller vers les objectifs de Lisbonne tout en accélérant le développement concurrentiel de certains secteurs à très forte valeur ajoutée. Pour cela, 15 milliards d'euros

¹⁰⁶ L'auteur remercie Monsieur Dominique Chabert du Conseil Régional de Rhône-Alpes pour la remise d'une documentation fort intéressante : Ambassade de France en Allemagne, Service pour la Science et la Technologie : « La politique des Clusters en France et en Allemagne. » Rapport de 57 pages daté du 11 décembre 2008.

¹⁰⁷ Jean Sébastien Scandella : « *les pôles réseaux d'excellence et d'innovation.* » Paris, Autrement, 2008, référence pages 24 et 25.

¹⁰⁸ Jérôme Fils : Pôles de Compétitivité et Allemagne et Précarité. Intervention lors de l'Atelier « Pôles de Compétitivité » dans le cadre des deux journées de colloque organisées à l'université Pierre Mendès France de Grenoble les 17 et 18 octobre 2008.

¹⁰⁹ Sandella. Ibid page 24

¹¹⁰ On compte 18 domaines de compétence dont 33 Kompetenznetzen de biotech, 27 de micros et nanotechnologies, 17 médicaux, 19 pour la chimie et nouveaux matériaux, etc...

¹¹¹ Comme par exemple Nicolas jacquet et Daniel Darmon ibid, page 53.

ont été mis à disposition dont 6 déjà utilisés, permettant d'envisager de voir la République fédérale passer en 2010 à des dépenses R&D représentant 3% du PIB contre 2,8 actuellement.

Le Ministère Fédéral de l'Enseignement et de la Recherche dispose également d'une dotation de 123 millions d'Euros selon Jean Sébastien Scandella¹¹² pour financer des projets mixtes associant les centres de recherches et les entreprises.

On relèvera enfin la volonté de mettre en concurrence les clusters les plus performants avant des dotations régulières versées aux 5 meilleurs du pays après examen de leurs performances par un jury d'experts.

Cette politique sélective et élitiste ne concerne pas toutefois une majorité d'universités publiques dont la situation s'est dégradée d'année en année avec le désintérêt progressif des pouvoirs publics tournés davantage vers les sphères d'excellence que constituent les grands instituts. De même, les disparités budgétaires entre établissements appartenant aux länders riches comme le Bade-Württemberg, la Bavière d'une part, et les plus pauvres en particulier les plus au nord d'autre part ne manquent pas d'inquiéter les observateurs. Le sous-financement du supérieur allemand (1,1% du PIB) est une évidence comme le souligne Jürgen Schriewer dans « L'enseignement supérieur allemand : rhétorique d'autonomie et blocages systémiques »¹¹³. « Une comparaison même sommaire du budget général de toutes les universités et établissements de rang universitaire avec celui de ces quatre sociétés (Max-Planck, Helmholtz, Fraunhofer, Leibniz) est très révélatrice. Le premier s'est élevé en 2004 à environ 27 milliards d'euros, alors que le budget des quatre groupements de recherche se montait, la même année, à 5,5 milliards d'euros, soit presque le cinquième du budget global de toutes les universités »¹¹⁴

L'ensemble du processus qui vient d'être décrit fonctionne en lien direct et étroit avec les partenaires sociaux, et en particulier la seule grande confédération syndicale allemande qu'est le DGB. On verra cette dernière comme étant articulée autour de trois grands principes : celui de la représentativité systématique et automatique au sein des instances locales, régionales, fédérales ; celui de la consultation systématique avant tout projet dans le domaine de la recherche et développement, et enfin celui de l'acceptation automatique de la double identité professionnelle et syndicale dans les structures.

Depuis la fin de la seconde guerre mondiale, l'Allemagne fonctionne avec un système décentralisé qui associe les représentants syndicaux à toutes les décisions dans le domaine de la recherche et développement. On ne trouvera ainsi dans aucune région du pays un établissement scientifique, une entreprise privée, qui ne dispose pas de représentants syndicaux siégeant dans toutes les instances existantes. La culture politique et sociale en vigueur associe ainsi automatiquement et systématiquement les représentants du DGB aux initiatives prises, lesquels siègent ainsi dans l'ensemble des clusters, pôles existants. Ce principe a ainsi conduit les instances locales et régionales du DGB à se doter de référents dans les principaux domaines de la recherche, étant entendu qu'il s'agit généralement de chercheurs présents dans les dispositifs concernés. Ainsi, le DGB du Bade Württemberg est en lien avec des universitaires, chercheurs du privé, le plus souvent référents au sein de leurs

¹¹² Scandella Ibid page 24

¹¹³ Jürgen Schriewer « L'enseignement supérieur allemand : rhétorique d'autonomie et blocages systémiques » contribution à l'ouvrage collectif : « Les ravages de la modernisation universitaire en Europe » sd Christophe Charle et Charles Soulié. Paris, Syllepse, pages 89-105.

¹¹⁴ Ibidem, page 96

branches professionnelles. L'université de Stuttgart fournit ainsi non seulement des spécialistes susceptibles de prendre position sur le fond scientifique des dossiers, mais également des représentants des sciences sociales capables d'apprécier les cheminements suivis en matière sociale et d'emploi.

Depuis plus de vingt ans, la question de la précarité professionnelle dans le domaine de la recherche fait ainsi l'objet d'analyses et de publications syndicales, et ces dernières sont ainsi reprises lors des négociations qui accompagnent systématiquement en République Fédérale d'Allemagne le renouvellement, modifications des conventions collectives. La culture de la négociation en vigueur dans le pays depuis des décennies, et l'excellent niveau de préparation des représentants des personnels qui sont eux-mêmes souvent issus des établissements les plus concernés sont autant de raisons qui expliquent la pression positive exercée sur des autorités publiques que l'on verra comme plus à l'écoute que dans le modèle français par exemple.

Ainsi, comme pour les universités, les centres de recherches privés, les clusters et pôles de compétitivité d'aspiration récente disposent de contours juridiques précis, et d'éventuelles spécificités comme des recrutements hors d'Allemagne ont automatiquement fait l'objet d'un échange et d'une négociation. On n'y verra pas forcément des contraintes juridiques importantes mais des principes pratiques qui associent l'ensemble des acteurs du dossier aux prises de décisions.

Dès lors, il n'est pas surprenant de relever que pour le DGB, pourtant très à l'écoute de disfonctionnements à ce niveau, la création et évolutions des kompetenznetzen ne se sont pas traduites par des questionnements en matière de gouvernance et de politique sociale. L'ensemble des personnels concernés, du chercheur au gardien de nuit, dispose de conventions collectives qui intègrent les évolutions les plus significatives. La mobilité, la pénibilité dans les salles blanches, les évolutions de carrières et la formation continue, sont autant de points qui comme les autres ont fait l'objet de négociations. Primes, horaires aménagés, validation des acquis de l'expérience, sont de mise pour les personnels titulaires de leurs postes dans la recherche en Allemagne.

C'est en effet au niveau des intérimaires, personnels temporaires, que se situe le principal problème qui fait au reste l'objet actuellement de négociations avec les pouvoirs publics et les représentants du patronat. Ne disposant pas des mêmes conditions que celles des personnels en contrat à durée indéterminée, cette catégorie comprend également les titulaires des « minijobs » dont on craint aujourd'hui la normalisation complète. Le « minijob » est en effet un contrat spécifique qui limite l'activité à environ une vingtaine d'heures par semaine pour un salarié qui ne disposera pas du régime normal de prestation sociale ni du régime des retraites. Théoriquement circonscrit à certaines activités comme le commerce de détail des PME et les associations, ce type de contrat pourrait se voir étendu à d'autres activités dont certains services comme le nettoyage, ce qui fait craindre aux représentants de VERDI (branche DGB qui comprend entre autre le commerce et les services) leur utilisation par des établissements publics et privés de recherche dans le cadre de contrats de sous-traitance pour la sécurité ou encore l'entretien. En vérité, le phénomène de précarisation a été amorcé dans la recherche durant les années quatre-vingt dix et est donc antérieur à la promotion des pôles de compétitivité. On trouvera toutefois depuis cette époque de plus en plus de contrats à durée déterminée, généralement de cinq ans, ce qui est tout de même au dessus des principes du contrat de trois ans que l'on retrouvera fréquemment en France par exemple. Plus gênante est la tendance actuelle à la remise en cause du statut de salarié pour les doctorants allemands, lesquels perdraient ainsi leurs droits à la protection sociale ainsi qu'aux allocations chômage.

De même, le recrutement de plus en plus systématique de « professeurs juniors » pose clairement question aux syndicats concernés. Ces personnels sont en contrat à durée déterminée et peuvent se retrouver de par leur statut à la tête d'une équipe de recherche. Si l'on compare cette situation au cas français, on voit que dès les années quatre-vingt dix, le pourcentage de contractuels parmi les enseignants à l'Université en Allemagne est bien plus élevé, dépassant même les Etats Unis. Selon Christine Musselin¹¹⁵, l'Allemagne comptait en 1996 un total de 58% d'enseignants non titulaires contre 43% aux Etats Unis et 20% en France. Il est donc clair que la dissymétrie entre titulaires et non titulaires est une donnée fondamentale que doit gérer aujourd'hui le syndicalisme allemand, même si les pôles de compétitivité qui constituent on l'a bien compris un domaine d'excellence ne sont pas les plus touchés par ces phénomènes.

L'une des solutions à ce problème peut être comme IG METAL (branche DGB de la métallurgie) de négocier la participation des représentants des salariés en intérim, sous-traitance, aux instances des entreprises concernées, l'accord actuel concernant le secteur de l'automobile. Cependant, il est clair que les contrats de type « minijobs » ne concernent le secteur de la recherche que de manière très marginale aujourd'hui, ce dernier se distinguant tout de même des autres par un niveau de qualification des personnels sans commune mesure avec les autres activités. Dans une Allemagne touchée par le chômage, les salariés de la recherche ne sont guères concernés par les restructurations et délocalisations actuellement, et la R&D se caractérise plutôt par un manque de main-d'œuvre qui a conduit les acteurs du dossier à se réunir autour d'une table pour envisager l'apport d'ingénieurs indiens et de techniciens turcs. Le possible dumping social est actuellement évoqué dans plusieurs négociations à l'échelle des länder, avec à la clef la signature de protocoles d'accords qui précisent les règles d'importation de main d'œuvre qualifiée.

La seconde caractéristique du système Allemand est bien la consultation des représentants des personnels qui figure explicitement dans la législation nationale et régionale. Ceci permet, même en cas de réforme fortement poussée par l'Etat Fédéral, de disposer d'un temps en amont pour écouter les avis des uns et des autres avant de prendre les décisions. Dans le domaine de la recherche, les spécificités des sujets et leurs complexités n'entrave pas le processus, la consultation étant obligatoire au contraire des retours des instances interpellées. On trouvera ainsi dans la pratique assez peu de rapports syndicaux complets répondant directement à de telles procédures. Plusieurs raisons à cela. D'une part, le volume d'avis pour une direction syndicale à l'échelle d'un länder est tel qu'il est impossible d'y faire face, et de disposer pour cela des compétences nécessaires. Cependant, la pratique considère d'autre part que faute d'un avis écrit, l'organisation a toujours la possibilité de s'exprimer oralement sur le sujet et de préciser ainsi son point de vue, les comptes-rendus des échanges étant systématiquement versés au dossier. On observe donc très souvent des prises de paroles qui émanent des représentants syndicaux et permettent ainsi d'intégrer leurs observations et considérations dans le processus suivi.

On pourra considérer que la consultation ne conditionne aucunement le suivi des formulations verbales ou écrites. C'est un fait sauf que les principes intangibles lors de telles négociations prévoient de traiter les demandes des uns et des autres et de leur donner suite dans les limites des équilibres budgétaires existants. On doit également conserver à l'esprit que les accords font l'objet de révisions, et qu'une préconisation non intégrée, et qui conduit ensuite à divers problèmes, aura toute les chances de resurgir de manière plus ferme lors de renégociations ultérieures. Ceci étant, force est de reconnaître que comme en France, les spécialistes relèvent

¹¹⁵ Christine Musselin « Le marché des universitaires , France, Allemagne, Etats-Unis. » Paris, Presse de la Fondation Nationale des Sciences politiques, 2005, référence page 259

sur les vingt dernières années une remise en cause rampante des statuts des personnels ainsi qu'une forte tendance à la privatisation de certaines aires de recherche.

Enfin, un troisième phénomène explique particulièrement dans le domaine de la recherche et développement la qualité d'écoute du système à l'endroit de ses personnels, celui qui ne dissocie pas automatiquement l'identité professionnelle de l'identité syndicale. Ainsi, un salarié en responsabilité dans un centre de recherche et représentant du DGB pourra mener conjointement une carrière syndicale et scientifique, la législation comme la pratique reconnaissant totalement cela et interdisant toute discrimination. Le résultat est donc ainsi la forte présence du DGB au sein des directions de la recherche, des ministères fédéraux et régionaux, ainsi qu'au sein de toutes les commissions, lieux d'expression dans le domaine. Le rapport de force est donc beaucoup plus équilibré, certains décideurs passant de fait une partie de leur carrière à composer entre leurs fonctions décisionnelles et leurs convictions syndicales qu'ils doivent ainsi associer pour chaque décision significative. Dans la pratique, difficile de trouver une seule délégation régionale composée d'élus et de responsables de structures dans le domaine de la recherche qui ne soit pas pour partie composée de représentants syndicaux, lesquels n'afficheront pas forcément leur appartenance syndicale comme identité première, mais seront parfaitement au fait des enjeux pour les salariés. On comprend mieux dès lors que les kompetenznetzen ne portent pas en elles de déséquilibres flagrants dans le domaine social, et mieux soient souvent plutôt à la pointe en matière de lutte directe et indirecte contre la précarité professionnelle.

L'originalité du système allemand en matière de lutte contre la précarité est bien de s'appuyer sur un tissu associatif fort, lequel sert d'interface entre les publics concernés et les PME PMI qui développement des produits d'exportation à partir en particulier de brevets déposés par les chercheurs du pays. Plus que les grands groupes qui délocalisent parfois et proposent actuellement une politique fondée principalement sur la réduction des coûts salariaux, ce sont bien les PME dont la vitalité et l'innovation permettent d'offrir des emplois aux plus défavorisés. Avec environ 25% de leurs coûts de recherche et innovation payés directement par les pouvoirs publics, et des produits qu'un observateur pourra trouver très basiques tels que des échelles en aluminium, des vêtements ignifugés, où encore des brouettes industrielles, pour ne reprendre que quelques exemples qui figurent sur le catalogue des exportations proposé par la Chambre de Commerce et d'Industrie de Stuttgart, les PME allemandes percent à l'export. Même si elles délocalisent une partie de leurs productions, ces structures assemblent généralement leurs produits sur le sol allemand, clause explicitement prévue sur certains contrats de recherche R&D, et se tournent souvent vers l'emploi social pour compléter leurs forces de travail. Les liens très forts entre l'industrie et la recherche permettent ainsi une compétitivité accrue, et l'emploi de salariés peu qualifiés. Cette réalité est aujourd'hui une évidence pour le DGB dont de très nombreux représentants siègent dans des entreprises d'insertion. Cette situation explique également en partie la capacité de l'Allemagne à absorber depuis plus de 15 ans les cousins de l'est qui ne disposaient à l'origine d'aucun appareil productif performant. Les länders à l'est ont bénéficié des facilités concédées aux investisseurs et des régions comme la Thuringe disposent aujourd'hui de nombreuses structures de recherche établies au départ pour des raisons fiscales¹¹⁶. On verra également certains succès allemands dans la prise en compte des critères environnementaux dès la fin des années quatre-vingt, et l'avènement désormais acquis d'un marché centré autour du développement durable à l'exemple de la construction écologique ou encore des énergies renouvelables. Il est clair que certains secteurs comme celui des éoliennes ont pleinement

¹¹⁶ Entretien conduit par l'auteur auprès de la direction du DGB Bade Württemberg

bénéficié lors de sa création et expansion d'un très large consensus dans l'opinion et auprès des élites. Scientifiques mais également techniciens et industriels ont donné une crédibilité aux produits innovants qui permettent aujourd'hui de récolter devises mais également emplois locaux à l'image des très nombreuses PME spécialisées dans l'installation de ces produits.

L'utilisation systématique d'entreprises d'insertion pour favoriser la lutte contre la précarité en lien avec les très nombreuses PME actives dans le domaine de la recherche, la présence et la consultation systématique des instances du personnel, l'existence d'une législation précise pour l'ensemble des structures innovantes dans le domaine de la R&D, sont autant de caractéristiques d'un système allemand qui affiche sa puissance dans le domaine de la recherche sans toutefois échapper aux dérives semblables à celles que l'on retrouvera en France.. Outre les traditions en matière de dialogue social et le respect de l'identité syndicale, on verra dans la force actuelle le résultat tangible d'une politique qui remonte désormais à une quinzaine d'année. On comprendra également que les préoccupations du DGB en matière de secteur économique de la recherche soient tournées vers la problématique du statut des personnels, avec un regard très critique sur l'université publique et son manque de moyen chronique. De ce point de vue, le Bade Württemberg peut être vu comme atypique car le l'änder dispose d'un budget qui lui permet un financement important pour ses universités. De plus, la Technische Hochschule de Karlsruhe est l'Université d'excellence la plus renommée d'Allemagne et symbolise aux yeux de certains la pleine réussite de cet élitisme démocratique revendiqué par certaines composantes de la classe politique chrétienne démocrate ces dernières années. La grande question des années à venir est de savoir si la recherche haut de gamme va pouvoir poursuivre son expansion avec une possible pénurie de main-d'œuvre, dont la cause sera pour partie à chercher dans les difficultés du système universitaire en général. De même, la précarité professionnelle, si elle ne touche pas encore beaucoup ce secteur, pourrait rapidement gagner dans un environnement sensible à toutes les perspectives conduisant à la réduction des coûts comme les minijobs. Force est de reconnaître que de ce point de vue, le pays dispose de toute une gamme de contrats précaires dont certains portent atteinte directement aux droits fondamentaux des salariés tels que définis par la Communauté Européenne. La perspective d'une crise économique durable pourrait également précipiter le recours aux précaires au sein des établissements de recherche, même si le poids des représentants syndicaux y semble beaucoup plus fort qu'en France et susceptible de ralentir ces évolutions.

Catalogne : avant-gardiste et exemplaire

Si le Bade Württemberg n'est pas l'Allemagne, que dire alors de la Catalogne par rapport à l'Espagne ? Si certains auteurs se risquent à des perspectives allemandes qui englobent Stuttgart et sa région, aucun n'en fait de même pour Barcelone. Cette réalité est logique dans la mesure où la question des pôles de compétitivité paraît assez différente en catalogne.

Dès la fin des années quatre-vingt, la région s'est dotée d'une quarantaine de clusters présentant quelques similitudes avec les districts industriels italiens que l'on verra plus avant. Le calcul politique fait à l'époque prévoyait ainsi de rapprocher certains intérêts locaux autour de secteurs professionnels très divers. On avait donc ainsi autour d'une même agglomération, parfois quelques petites villes, un dispositif qui rassemblait des entreprises d'un même secteur, des structures d'innovation au sens large, et certains services. On trouvait ainsi par exemple un cluster consacré aux meubles traditionnels, qui regroupait la filière bois, les ébénistes locaux, des chercheurs universitaires travaillant sur le traitement du bois, l'histoire du meuble, et enfin des professionnels de l'import export. On citera également des clusters

tournés vers les produits alimentaires, d'autres vers des secteurs importants comme la chimie ou encore l'automobile et le tourisme

Ne disposant pas forcément de beaucoup de moyens, et manquant à la fois de références internationales et de débouchés à l'export, ce modèle a eu cependant un rôle positif en encourageant les partenariats locaux et en sensibilisant les populations aux bienfaits de tels dispositifs. Ceci explique pourquoi aujourd'hui les milieux économiques locaux sont très favorables aux nouveaux dispositifs, tandis que les représentants syndicaux ne comprennent pas toujours ces enjeux car ils en sont bien souvent restés à ces clusters qui s'adressaient essentiellement aux entrepreneurs. Sans y intégrer les personnels.

En 1991, les autorités catalanes vont solliciter Michael Porter et lui confier un audit afin de dégager les fondements d'une politique de l'innovation. Cette dernière passera par le renforcement de plusieurs clusters antérieurs délocalisés dans des villes de taille moyenne, et la reconnaissance d'environ 70 groupements sectoriels comprenant la plupart des clusters déjà existants. Ici encore, on trouvera un ensemble assez diversifié allant des biotechnologies aux meubles en passant par le cuir et la chimie lourde.

Le moins que l'on puisse dire c'est que les effets de cette politique ont porté leurs fruits et fortement influencé certains états voisins comme l'Italie. Selon l'Eurobaromètre, la Catalogne s'est hissée en 2000 au quinzième rang des régions européennes en matière d'activité scientifique.

En 2004, l'alternance politique allait déboucher sur une politique de l'innovation volontariste et décisive. Le plan initial prévoyait 4 secteurs émergents à savoir l'aéronautique, les biotechnologies, l'agro-alimentaire et les énergies propres. Trois secteurs en forte mutation se voyaient également redéployés autour de projets innovants, l'automobile, le textile, et l'électronique. L'objectif ici était de redynamiser ces domaines touchés par les délocalisations et concurrences étrangères.

Ce plan, le PRIE, prévoyait de dépasser les 2% du PIB en matière de R&D, ce qui fut le cas, et va multiplier les moyens pour quelques secteurs de pointe comme pour le secteur biotech et médecine qui va s'articuler autour d'un projet de biorégion catalane très fortement doté, où encore l'environnement qui sera pour partie contenu dans le monstrueux projet intitulé 22@Barcelona¹¹⁷ qui paraît être l'un des projets plus importants en Europe aujourd'hui.

Le renouvellement du PRIE après 2008 n'a fait qu'amplifier un phénomène déjà validé par l'ensemble de la classe politique, à savoir le dégagement de moyens très important pour les pôles les plus porteurs, et un accompagnement qui à la différence de certains modèles européens ne se contente pas de sortir le carnet de chèque, mais qui entend bien jouer un rôle en matière de conditions de travail et même de bien être général des populations.

On s'interrogera valablement à ce stade sur l'incontestable réussite du modèle catalan. Au-delà des compétences et des moyens financiers, cette dernière ne repose-t-elle pas pour partie sur les efforts faits pour accompagner ces changements, les expliquer, mieux les comprendre et les analyser ? L'implication des partenaires sociaux dans ce contexte apparaît comme exemplaire, ainsi que l'ensemble des chercheurs en science sociale qui ont participé aux réformes et apporté leur pierre à l'édifice.

¹¹⁷ Le site web de ce projet propose toutes les informations nécessaires aussi bien sur le plan scientifique et économique qu'au niveau social. www://22@barcelona.com

La où le syndicalisme allemand a occupé le terrain et participé comme il le fait pour toutes les questions relatives au monde du travail, mais sans toutefois que le système ne lui propose une réflexion sur les évolutions elles-mêmes ainsi que sur les spécificités de la recherche et de l'innovation, les représentants de l'UGT et des CCOO, les deux principales confédérations espagnoles et catalanes ont participé à ces évolutions directement. Dès lors faut-il s'étonner qu'il existe un accord entre les partenaires sociaux et la région de Catalogne sur les conditions de travail en général qui intègrent les pôles ? Faut-il s'étonner que sur les principaux projets tels que le 22@Barcelona, on trouve non seulement une stratégie scientifique et de recherche, mais surtout elle est totalement intégrée dans une véritable politique de la ville qui réfléchit aux conséquences de ces changements pour les citoyens, habitants, et salariés de ces ensembles naissants ?

Même si les catalans se sont très tôt retrouvés en pointe pour ce qui concerne les questions sociales et le droit du travail en Espagne, le panorama national au seuil des années quatre-vingt-dix n'était guère brillant dans le pays. Figurant en tête de classement pour les accidents du travail en Europe, et présentant une législation peu développée en terme de droit des salariés, le pays s'efforçait d'effacer définitivement les dernières ombres du franquisme qui interdisait tout dialogue social cohérent en interdisant le syndicalisme autonome et en emprisonnant ses responsables. Pourtant, à l'image du développement de Barcelone qui avait engagé durant les années quatre-vingt-dix une politique de grands travaux symbolisés par les rénovations successives des quartiers de la ville, avec en 2005-2006 la création de l'exposition mondiale culturelle et la réhabilitation complète du secteur de Diagonal Mar

Ces bouleversements profonds de la métropole catalane allaient s'accompagner par d'autres progrès moins visibles pour le visiteur. En 2004, le nouveau gouvernement régional considérait que son implication de plus en plus forte dans les développements économiques de la région, et en particulier dans les secteurs technologiques, nécessitait un réexamen complet. Une aide pour les partenaires publics et privés qui devait s'accompagner de considérations dans le domaine social, et donner lieu à une contractualisation qui permette une réelle modernisation en terme de fonctionnement général des aides publiques. La région de Catalogne étant de la même couleur politique que la ville de Barcelone ainsi que d'une forte majorité d'autres agglomérations voisines, le processus pouvait ainsi connaître une accélération significative.

Au-delà des volontés sociales sincères de certains gouvernants, la dynamique avait également pour objectif de renforcer la crédibilité du système universitaire catalan, et de tenter de lutter contre un taux de chômage très élevé, en particulier chez les jeunes¹¹⁸. Si la Catalogne voulait être crédible et disposer de pôles de compétitivité performants, fallait-il encore que la région puisse fournir les emplois spécialisés nécessaires, sans avoir recours à une immigration choisie toujours difficile à justifier vu le taux de chômage et l'attachement d'une forte majorité de la population à l'identité catalane que l'on entendait bien préserver.

A partir de 2004, les partenaires sociaux catalans furent ainsi associés à la préparation d'une négociation régionale devant déboucher deux ans plus tard sur un accord qui a une certaine

¹¹⁸ Les statistiques soulignent le nombre très important de jeunes catalans qui quittent le système scolaire sans obtenir de diplômes. L'une des logiques retenues très tôt par les décideurs catalans était donc de permettre des formations continues dans le cadre de l'implantation des clusters et pôles de compétitivité, en associant du même coup les citoyens sur la base d'un volontariat. Les perspectives étaient de permettre aux activités économiques autour de l'activité de recherche de fonctionner avec des embauches locales, et de tenter de préserver certaines unités de production sans avoir à les délocaliser.

valeur d'exemplarité. Les activités de R&D et les pôles catalans ont été ainsi intégrés directement à un texte qui entend réguler l'ensemble des activités salariées. Cette charte pour l'emploi contient ainsi les principes relatifs aux financements publics, précise les devoirs de ses entrepreneurs, et introduit de très nombreuses considérations en matière sociale, comme par exemple le développement d'emplois aidés, où encore des dispositifs pour les jeunes, les femmes.

Pour le domaine de la recherche, l'intérêt est de relever l'absence volontaire de spécificité et du même coup de passe droit pour ces structures. Certes, les budgets seront supérieurs, le suivi plus marqué, et les efforts en particulier pour vendre ces activités à l'étranger plus importants, mais une aide régionale reste une aide régionale, et les exigences sociales des gouvernants demeurent intangibles.

Bien naturellement, cette charte sera au final jugée comme un succès relatif par les deux confédérations syndicales catalanes, les CCOO et l'UGT, au motif que les contreparties sociales exigées pour des financements publics ne sont pas assez détaillées, et surtout qu'il n'existe aucun processus clair de sanctions en cas de non respect des engagements pris. Sans entrer dans le détail d'un document qui fait tout de même plus de cents pages, on remarquera qu'il comble de nombreuses lacunes du droit espagnol que nous n'avons pas en France, et surtout, qu'il cite explicitement les dispositifs de recherche comme partie intégrante des activités économiques ayant des droits, des aides, mais aussi des devoirs vis-à-vis des salariés, avec en particulier des exigences précises en matière de santé et de sécurité au travail dans des environnements spécifiques comme la chimie, la biologie médicale, ou encore des considérations sur les sous-traitants et délocalisations. Au final, même si il est toujours risqué de comparer des dispositifs existants au sein de régions différentes, force est de constater que l'exemple catalan souligne qu'une volonté politique régionale peut parfaitement déboucher sur des modifications certaines de l'application du droit national, voire introduire des exigences totalement légitimes à partir du moment où c'est bien la collectivité régionale qui finance pour une part importante les dispositifs. Naturellement, la Catalogne bénéficie de sa puissance en tant qu'Eurorégion pour peser sur les régulations sociales et figurer comme un partenaire incontournable aux yeux de l'Etat espagnol.

Au-delà des dispositifs qui encadrent les financements publics proprement dits, on retrouvera dans le document plusieurs considérations sur l'environnement de travail, les droits des citoyens, salariés, à disposer d'une information complète concernant les innovations proches de chez eux. L'idée qu'un pôle doit sensibiliser, informer, et même investir pour communiquer avec les populations locales est acquise. De même, l'idée que le pôle va bouleverser le paysage, les déplacements, l'environnement du lieu où il s'installe, se construit, est une évidence. Dès lors, les catalans considèrent comme nécessaire que l'installation s'accompagne de considérations pour les riverains qui sont potentiellement des victimes, et il serait aujourd'hui totalement impensable dans ce modèle qu'une entreprise importante puisse construire un complexe dans une localité, quartier, sans qu'une politique cohérente de communication soit mise en place. Cette dernière sera accompagnée d'un plan urbain, d'une réflexion sur les espaces verts, sur les emplois dévolus aux habitants proches du site, ainsi que des considérations sur les conditions de travail des salariés. Parmi les points que vont regarder les politiques lors de l'attribution des fonds, on trouvera certains détails concrets qui soulignent la cohérence d'ensemble de la démarche. Les salariés mangent ou peuvent ils disposer par exemple d'un service de livraison de repas sur le lieu de travail, et pourquoi pas en ce cas de la part d'une activité créé par et pour les habitants du quartier qui bénéficieront ainsi d'une aide du pôle ?

Pour les plus gros pôles, la dynamique va ainsi très loin avec une véritable politique d'innovation démocratique. Laura Garcia Vitoria évoque ainsi le « *paradigme de Poblenou*¹¹⁹ » pour qualifier la mise en place d'infrastructures de la connaissance qui font de la ville « *non seulement un centre d'échanges de biens mais aussi un forum pour l'échange d'idées et un espace où l'on peut générer, diffuser, et appliquer de la connaissance* »¹²⁰. Ces dispositifs qui s'accompagnent de constructions de bâtiments destinés aux citoyens, et à la mise en place de formations à distance, ne se retrouvent pas qu'au cœur de la métropole catalane.

Une petite ville comme Mataro est également donnée en exemple par Laura Garcia Vitoria¹²¹. Cette dernière s'est en effet « *placée d'emblée sous l'égide d'un plan directeur qui entend en faire une ville de la connaissance, capable d'exploiter pleinement le capital intellectuel de la ville et de son territoire comme source principale de richesse, de prospérité et de croissance future. A été utilisé à cette fin une modélisation économique qui se traduit par la création et la gestion d'une plate-forme de la connaissance, ceci à partir notamment des micro-clusters existants dans la cité.* » A l'exemple de Mataro, plus d'une centaine de villes catalanes ont aujourd'hui développé de tels dispositifs. Au-delà de l'intérêt culturel, de la communication entre les pôles et les populations, on trouve ici un dispositif pouvant concrètement servir à améliorer la qualification des populations. Pour des personnes en difficulté, le suivi d'une formation peut déboucher sur un emploi local, d'autant plus facile à attribuer qu'il correspond clairement aux besoins identifiés par le pôle concerné. Pour des salariés du pôle, en particulier des précaires, intérimaires, le dispositif peut permettre des formations concrètes susceptibles de leur permettre des évolutions professionnelles.

Le fait de pouvoir étaler la formation selon ses possibilités, de disposer d'autoformations disponibles en ligne, d'ordinateurs près de chez soi en libre service, et de bénévoles, professionnels associatifs mobilisés pour encadrer le dispositif constitue autant d'avantages concrets et cohérents. Enfin, en obtenant les financements pour des programmes de recherche, les spécialistes concernés s'engagent à favoriser ces dynamiques de connaissance et de formation autour du pôle, les plannings de conférences et d'échanges même dans les plus petites villes en témoignent.

Si ce processus catalan fonctionne depuis plusieurs années, et se voit de fait plébiscité non seulement par les usagers mais également par les représentants syndicaux qui n'y voient que des avantages, c'est bien parce qu'il a su associer l'ensemble des acteurs dans un ensemble dont la constitution effective n'est pas vraiment négociable pour les intérêts privés désireux de pouvoir solliciter l'Etat catalan. La culture scientifique et technique se voit ainsi fortement favorisée localement, les villes revendiquant clairement les activités de recherches, parfois très spécifiques, conduites dans leurs proximités comme une richesse à la fois économique et citoyenne. La logique suivie reprend en tout point la stratégie de Lisbonne qui est parfaitement intégrée dans la politique suivie. Un moyen supplémentaire d'obtenir des financements par le biais d'appels d'offres européens, mais aussi d'être en cohérence avec le projet de marché européen de la recherche que Bruxelles appelle désormais de ses vœux. Ce postulat évite l'écueil évoqué par Isabelle Bruno dans son ouvrage consacré à la stratégie de

¹¹⁹ Poblenou est le quartier de Barcelone qui accueille le pôle 22@Barcelona, la plus grosse réalisation catalane de ces dernières années en matière de recherche et de développement.

¹²⁰ Laura Garcia Vitoria « Panorama des Pôles de compétitivité en Europe. Pôles de Compétitivité et territoires de la connaissance » in Les Pôles de Compétitivité dans le système français et européen, sd Jean-Claude Némery, Paris, l'Harmattan, 2006, 197 pages, références pages 115-128

¹²¹ Ibidem Page 126

Lisbonne, où elle relève les incohérences y compris françaises qui valident ce protocole européen sans l'accompagner d'une politique nationale en conformité avec ses objectifs et priorités¹²²

Forts de ces résultats probants, on ne sera pas dès lors surpris que le gouvernement catalan et la ville de Barcelone veuillent aller plus loin, en créant avec toutes les structures intéressées y compris syndicales un projet pharaonique, celui du 22@Barcelona. L'objectif sur dix ans consiste à transformer une zone géographique située globalement dans l'ancien quartier manufacturier de Barcelone de Poblenou, constitué de fabriques anciennes qui constituaient jusqu'aux années 1960 le « Manchester catalan », en un pôle de compétitivité multiple. Ce dernier situé sur 198 000 hectares doit regrouper 1100 entreprises autour de 4 clusters complémentaires. Le premier est consacré au multimédia avec des groupes comme Mediapro et Lavinia, le second concerne l'énergie avec Endesa, Ecotechnica, et Aglar, le troisième est consacré à la technologie médicale avec Sanofi Aventis, Matachana, et enfin le quatrième et dernier abrite des entreprises spécialisées dans les nouvelles technologies de l'information comme Telefonica et T Systems. La première tranche du projet aujourd'hui achevée disposait d'un budget de 91 millions d'euros, le total des infrastructures coûtant 180 millions d'euros pour une somme finale de près d'1700.000 millions d'euros. Le projet ne se contente pas de reconstruire des bâtiments pour la recherche, mais se propose d'équilibrer le paysage urbain avec des espaces verts, des œuvres d'arts, et des structures au service des citoyens et de la collectivité, sans oublier des ensembles immobiliers.

La charte d'engagement des entreprises qui rejoignent le pôle, laquelle est disponible en ligne, prévoit explicitement que les intérêts privés participants s'engagent pour financer mais également pour participer à plusieurs projets citoyens.

Outre les implantations nécessaires pour l'accès à tous aux nouvelles technologies de l'information et de la formation, 22@Barcelona développe un plan média destiné à informer au fur et à mesure des travaux effectués.

Deux projets plus ambitieux sont également lancés, lesquels donnent lieu à des documents proposés en ligne.

Le projet District Digital entend faciliter la vie des citoyens résidant près du pôle ainsi que les salariés du pôle par l'entremise d'une politique cohérente en matière de transports, déplacements, logement, et activité économique. Tablant sur les potentiels en matière de communication et de réseaux, District Digital entend tout à la fois faciliter la vie des personnes concernées par ces instruments de travail, mais également permettre aux autres de les découvrir et de bénéficier des compétences locales pour progresser dans ces domaines. La culture scientifique et technique sera également présente dans les écoles avec un matériel performant destiné à tous les élèves du secondaire qui pourront découvrir régulièrement les travaux réalisés sur place, et qui feront l'objet d'une vulgarisation de la part de spécialistes afin de les rendre plus intelligibles. District Digital entend s'étendre progressivement à toute la ville de Barcelone, pour ensuite se relier à un réseau global catalan.

Plébiscité par les associations et par les syndicats de salariés, le projet Voluntaris repose comme son nom le suggère sur un volontariat local dont l'objectif est de développer des activités économiques pour les plus précaires. Bénéficiant de la présence des entreprises, des

¹²² Isabelle Bruno : « A vos marques, prêts...cherchez ! la stratégie européenne de Lisbonne, vers un marché de la recherche ». Paris, croquant, 2008, 267 pages

moyens technologiques évoqués plus haut, l'ambition est ici de permettre la conception personnalisée de parcours professionnels en interaction avec des professionnels locaux. Qu'il s'agisse de proposer des animations festives de quartier comme il en existe de nombreuses en Espagne, d'une activité de tris et de transports de déchets spécifiques comme peuvent l'être des ordinateurs en fin de vie, ou encore d'une pizzeria qui voit les clients faire leur choix virtuellement en ligne, puis converser en temps réel avec le livreur qui se déplace dans le quartier à la recherche de leurs bureaux, les possibilités sont multiples et les emplois rémunérés d'autant plus nombreux à terme. Le pôle va disposer pour cela de professionnels spécialistes de la GRH qui auront pour mission d'assurer la coordination d'ensemble, de mettre en relation les demandeurs d'emploi avec des employeurs potentiels, et de déposer des dossiers d'aides pour l'appui aux nouvelles activités. Créer un camion qui vend des tortillas ou une activité de coiffure n'est certes pas de la recherche fondamentale où appliquée, mais cela fait partie intégrante du cahier des charges du pôle qui le met en avant à l'heure d'attirer des investisseurs et entreprises étrangères sur place.

Les détracteurs d'un tel système et il y en a rétorqueront avec raison que les emplois créés paraissent précaires, et surtout peu qualifiés. Ils auront raison, mais la Catalogne compte aujourd'hui de très nombreux chômeurs en situation d'urgence. Le principe du projet Voluntaris n'est pas seulement de proposer aux moins qualifiés des projets professionnels adaptés, mais également de donner à tous les moyens d'acquérir de nouvelles qualifications par l'entremise de formations continues. La possibilité pour les responsables de Voluntaris, en lien avec les entreprises du pôle, de délivrer des attestations de formations reconnues en Espagne paraît pouvoir permettre de dynamiser certains publics. Suivre à son rythme des formations pour de jeunes mères de familles monoparentales sera ainsi facilité par la possibilité de compter sur d'autres habitants du quartier pour garder les enfants, et même par des personnels des structures de recherches volontaires qui viendront donner un coup de main en proposant des compléments de formations gratuites pour les citoyens. De même, les salariés du pôle peuvent à tout moment rencontrer des spécialistes de la GRH qui pourront les orienter sur des projets de formation, et également consulter le fichier en temps réel des offres d'emplois sur le pôle et dans sa proximité. De quoi permettre des évolutions professionnelles rapides et un suivi en temps réel des besoins des nombreuses entreprises.

Le projet Voluntaris est clairement aujourd'hui le projet le plus ambitieux porté par un pôle de compétitivité, car il entend étroitement associer chercheurs, salariés, et citoyens dans une même communauté à la fois géographique et sectorielle. Encore une fois, à la conjonction de ces dynamiques, on trouvera des collectifs de citoyens, mais également des partenaires sociaux qui ont appuyé ces logiques et échangé avec des spécialistes de sciences sociales que l'on ne s'est pas contenté d'inviter à un vague colloque sur le sujet.

Depuis le début du projet 22@Barcelona, les branches syndicales des deux confédérations catalanes les plus importantes ont été consultés, bénéficiant non seulement d'information verbales et écrites, mais également d'un droit de regard en amont du projet. Comme la plupart des militants syndicaux sont également des représentants associatifs, on comprendra que le processus a été logique. Syndicalement, plusieurs éléments sont de nature à rassurer quelque peu les représentants des personnels.

Même en période de crise, et quelles que soient leurs tailles et puissances économiques, les entreprises qui rejoignent le pôle doivent souscrire aux principes écrits existants, sous peine de rester à la porte. Avec une longue liste d'entreprises qui souhaitent rejoindre la structure, à

tel point que les responsables de 22@Barcelona s'interrogent déjà sur le manque d'espace, il est clair que le rapport de force est clairement en faveur de la direction du pôle qui fonctionne en lien étroit avec les autorités locales et régionales. En sensibilisant d'entrée leurs interlocuteurs à la nécessité de s'inscrire dans le paysage local, participer aux initiatives citoyennes, et respecter tous les objectifs initiaux du projet, les catalans ont adopté une attitude que l'on voudrait retrouver en France. Ceci étant, la puissance de feu à l'œuvre paraît tout de même largement supérieure côté catalan, avec un bémol pour quelques gros pôles mondiaux qui pourraient parfaitement faire évoluer les mentalités et attitudes des entreprises membres.

Le fait que le pôle porte en lui de très nombreux éléments comparables à la sécurisation des parcours professionnels français est un phénomène intéressant, d'autant que ces éléments ne font pas l'objet d'une externalisation totale comme c'est bien souvent le cas dans notre pays. En proposant des interactions directes entre les entreprises et la collectivité, le salarié se sent doublement soutenu et peut construire un projet avec des partenaires qui s'apprécient et travaillent ensemble. Ajoutons que pour des chercheurs citoyens, être sollicité directement pour remplir une mission dans le domaine de la culture scientifique et technique est valorisant. Sortir du laboratoire pour aller parler à des techniciens supérieurs qui souhaitent devenir ingénieurs dans l'entreprise voisine où même dans la votre est considéré comme très bénéfique. Aujourd'hui, les formations sollicitent massivement les professionnels en place et on trouve même une liste d'attente de spécialistes ayant fait acte de candidature pour encadrer des formations, mais à qui on ne peut en confier car toutes ont déjà leurs encadrants.

Sur le plan de l'organisation, le pôle a prévu explicitement des locaux pour les partenaires sociaux, ainsi que quelques moyens pour pouvoir fonctionner correctement, en lien avec les délégués syndicaux des entreprises et établissements publics. Aux côtés des associations, des structures de quartier, des commerçants, l'organisation syndicale a tout naturellement sa place, que personne ne s'aviserait de remettre en cause. On ne verra pas de somptueux locaux ni plusieurs dizaines de milliers de mètres carrés, mais plusieurs bureaux permettant effectivement de travailler et de rencontrer les salariés qui le souhaitent. En principe, tous les salariés qui travailleront sur le pôle disposeront d'information sur les organisations syndicales présentes sur place ainsi que le nom des référents qu'ils pourront contacter directement par mail. Notons au passage qu'une forte majorité de documents et dioux sait qu'il y en a dans tous les domaines, bulletins locaux, informations spécialisées, voir agenda des soirées festives sur le pôle, pourront comporter quelques pages syndicales avec des informations pratiques, dates d'élections des représentants du personnel. Bref, le syndicat est dans le paysage et cela ne gêne ni ne surprend personne.

Enfin, en cas de conflit, litige, avec une ou plusieurs structures publiques et privées du pôle, l'organisation syndicale pourra directement saisir la direction du pôle si elle ne parvient pas à infléchir la position de la direction concernée. Plusieurs réflexions sont actuellement conduites pour préciser les modes de résolution de conflits, qui devraient passer par de la médiation, avec le cas échéant un jugement rendu par la direction du pôle en marge d'un éventuel litige judiciaire. Il est en tout cas clair que d'éventuelles entorses au droit du travail pourront constituer un motif de non renouvellement de contrat, la direction du pôle ayant clairement expliqué qu'elle désire avant tout éviter des conflits sociaux avec une liste d'attente importante d'entreprises désireuses de rentrer dans le pôle. Cette politique est également celle de la ville de Barcelone ainsi que de la région catalogne, mais pourra t'on préserver cette orientation avec la crise économique ?

Au final, le modèle catalan de pôle de compétitivité propose une vaste palette assez hétérogène de spécialités scientifiques qui trouvent un encrage local et régional. Ces dernières ont fait l'objet bien avant leur création d'une réflexion sociale et sociétale qui a privilégié le dialogue et inclus tous les acteurs dès l'origine. Le résultat est un système en évolution constante, au dynamisme certain, et qui sait à la fois faire montre de pragmatisme mais également mobiliser le plus largement possible autour d'objectifs communs. Quand on sait qu'il y a encore trente ans, on pouvait finir en prison quand on se présentait comme syndicaliste dans une entreprise, on mesurera pleinement les progrès accomplis par une société catalane pleinement consciente de sa dimension européenne. Malgré un retard encore avéré en matière de droit du travail, et la prolifération d'emplois précaires en particulier chez les jeunes, l'activité de R&D n'est pas exclue des considérations sociales générales. Ainsi, le pôle est vu non seulement comme un espace d'excellence, mais également comme un lieu de travail classique avec des salariés qui disposent de droits et de devoirs. L'innovation, la création de lieux de référence comme Poble Nou contient en amont des réflexions qui conduisent à une volonté d'amélioration des réalités existantes, et non d'une simple copie à minima de ce qui existe déjà. Dès lors que la volonté et le financement existent, les réalisations ont clairement valeur d'exemplarité. La précarité dans ce contexte donne lieu à un pragmatisme bienvenu, avec une réflexion reposant sur l'apport de spécialistes de sciences sociales comme d'acteurs sociaux qui accompagnent le processus et ne se contentent pas d'en lire les temps forts dans la presse. Il est clair que les pôles catalans ont su créer de l'emploi, et que le plus important, 22@Barcelona va pleinement jouer son rôle, non seulement avec des chercheurs et des décideurs, mais également avec des cuisiniers, techniciens de surface et autres emplois de proximité pleinement revendiqués. Il semble dès lors évident que le modèle catalan mérite un approfondissement, en particulier par le suivi systématique des réalisations des gros pôles et l'envoi d'observateurs susceptibles d'en apprécier les transpositions.

La Lombardie : une puissance de feu en Europe.

L'Italie a vu très tôt la création de districts industriels dont la définition présente quelque proximité avec celle des pôles de compétitivité. Cependant, nos voisins transalpins préfèrent employer aujourd'hui le qualificatif de « nouveaux districts industriels » qui rend compte des nombreuses évolutions de ces structures depuis leur origine. Notons toutefois que ce sont bien les « districts technologiques » qui correspondent le plus à nos pôles de compétitivité, même si certains « nouveaux districts industriels » s'en approchent. Il faut dire en effet que le concept ne date pas d'hier puisqu'on va en trouver dans pratiquement toute la péninsule dès la fin des années soixante-dix. A l'origine, ces dispositifs ne résultent pas d'une politique nationale, mais plutôt d'initiatives locales visant à proposer des mutualisations des moyens de production à des entrepreneurs locaux. Souvent mis en place à l'échelle provinciale avec l'aide des communes concernées et l'appui plus ou moins important de la région correspondante, ces structures entendaient développer et populariser des productions caractéristiques comme les chaussures, textile, cuir, jouets traditionnels en bois, meubles, mais également électronique, appareils électroménagers. Pouvant bénéficier de l'aide de quelques spécialistes universitaires, ainsi que de l'appui de professionnels de l'import export par exemple, ces districts industriels restaient majoritairement assez éloignés de la recherche appliquée et à plus forte raison fondamentale. Pour le gouvernement italien, ces réalisations régionales ont longtemps été observées de loin, mais jugées positives car elles fonctionnaient en dehors de tout financement d'Etat, et pouvaient constituer les prémices de transformations espérées vers des grands groupes. En effet, jusqu'aux années quatre-vingt-dix, le modèle de référence des gouvernements italiens est bien la grande entreprise comme Parmalat, Fiat, ou encore Montedison.

C'est à la fin des années soixante-dix, avec les problèmes de chômage résultants des deux chocs pétroliers, que le pouvoir italien a revu sa copie sur les districts industriels dont on ne pouvait que souligner la vitalité et le développement. Plusieurs rapports soulignant la qualité des innovations proposées, sans lien étroit avec la recherche universitaire, mais également la bonne organisation des districts avec en particulier un réseau efficace de coopératives, associations, syndicats locaux, qui parvenaient à gérer la main-d'œuvre et même à proposer une régulation positive offrant un singulier contraste avec les difficultés de plusieurs grands groupes industriels à l'époque.

Le problème des districts était bien en revanche le manque d'accès à l'innovation, et la perte de compétitivité face à des produits étrangers plus élaborés, ce qui conduisit de fait au développement de centres de prestations aux entreprises. On trouvait dans ces structures à la fois des prestations comptables, de portage salarial, mais également des appuis technologiques souvent obtenus par l'entremise d'accords passés avec des universités régionales. Ces appuis publics et privés constituent l'une des caractéristiques des districts italiens.

Après plus de vingt ans d'évolutions rendues possibles par des aides locales et régionales, les districts allaient connaître enfin la reconnaissance de l'Etat italien, soucieux tout à la fois de fixer un cadre qui permette un financement clair, mais également de ne pas avoir justement à financer une génération spontanée correspondant comme par hasard aux moyens financiers débloqués.

La loi de 1991 allait ainsi préciser les caractéristiques susceptibles de faire reconnaître officiellement un district. Elle en précisait la définition mais également les contours. Ainsi, « *les districts sont des zones territoriales caractérisées par une forte concentration de petites entreprises ayant un degré élevé de spécialisation productive et où il existe une relation forte entre la présence de ces entreprises et les populations résidant autour.* »¹²³

Du côté de la région Lombardie, on allait procéder globalement de la même manière avec une loi régionale cette même année reconnaissant l'existence de 20 districts et même de 21 avec les charpentes métalliques et machines agricoles du bas Mantovano qui allait devenir le premier district interrégional italien car comptant une partie située en Emilie Romagne¹²⁴. La Région Lombardie allait ainsi proposer 5,5 millions d'euros à ses districts entre 1995 et 2000.

A partir de 2001, la région revoit sa copie et va réduire le nombre de districts à 16, on parlera alors de nouveaux districts industriels et pour certains de méta districts car ils correspondent à des territoires plus grands. Voyant l'essoufflement de certaines structures alors qu'à l'étranger, on allait reprendre partiellement le modèle italien¹²⁵, l'Etat allait rapidement s'entendre avec les régions pour mettre en place un nouveau modèle reposant cette fois sur la recherche et l'innovation, principal moyen d'éviter les délocalisations selon une majorité d'observateurs.

Il faut dire que le modèle italien antérieur, et particulièrement les entreprises productrices de bien de consommation, avaient utilisé une partie des financements publics pour créer des « sous districts » dans des pays comme la Roumanie, suscitant la colère des forces sociales et en particulier des confédérations syndicales italiennes qui avaient dénoncé le scandale et

¹²³ Nicolas Jacquet, Daniel Darmon, *ibid* page 43

¹²⁴ Loi 317 Région Lombardie de 1991

¹²⁵ A l'exemple des Systèmes Productifs Locaux français.

exigé la cessation immédiate des financements vers les entreprises concernées. De leur côté, les milieux économiques mis en accusation avaient renvoyé la définition des districts comme étant avant tout une affaire de gain de productivité, ce qui n'avait pas contribué à calmer le débat sur le sujet. Le seul moyen de s'en sortir était donc bien de recentrer l'affaire sur la recherche qui avait au-delà de la logique stratégique le mérite de concilier les objectifs des entreprises avec ceux des salariés.

Le défi allait être alors de faire coïncider les nouveaux districts industriels tels que définis quelques années plus tôt avec les programmes du Ministère italien de la recherche qui évoquait alors la réussite du modèle catalan et l'impérieuse nécessité de structurer les financements à partir du volet innovation. Naturellement, seule une minorité allait trouver sa place, la majorité restant de « nouveaux districts industriels ». Le Programme National de la Recherche (PNR) de 2002 allait être accompagné d'une nouvelle catégorie de district qui était désormais avant tout technologique et fondé sur l'innovation. Une labellisation ministérielle plus tard, et on se retrouvait avec des structures présentant de très sérieuses similitudes avec les pôles français alors encore en projet : les districts technologiques. *« Chaque district technologique se caractérise par une thématique ciblée, correspondant aux 12 programmes de recherche préconisés par le PNR, et la présence sur son territoire à la fois de fortes capacités en terme de recherche et d'un tissu industriel solide. Ils regroupent ainsi notamment les fruits d'initiatives précédentes, districts industriels, centres d'excellence universitaires, parcs technologiques etc... Chacun est géré par une structure propre, chargée de stimuler les soutiens financiers dans le cadre des activités de recherche et de développement, de fixer des axes de recherche prioritaires, de promouvoir et soutenir les projets et les programmes de recherche utiles aux PMI, d'organiser l'amélioration du niveau de compétence global, et enfin de promouvoir une politique d'attractivité pour les chercheurs étrangers. »*¹²⁶

On compte aujourd'hui en Italie 22 districts technologiques qui perçoivent des subventions très importantes des collectivités et de l'Etat italien. La Lombardie en compte plusieurs comme ULTRAS (Lasers) ou encore le laboratoire Pirelli (accessoires automobiles). Ajoutez à cela les 16 nouveaux districts industriels lombards qui font appel également à la recherche, et vous obtenez un ensemble employant plusieurs dizaines de milliers de salariés.

Les partenaires sociaux lombards ont toujours suivi le processus des districts industriels sans parfois en cerner la spécificité et la genèse précise. Habités à représenter localement les intérêts des salariés, les syndicalistes travaillaient parfois au cœur d'un district sans vraiment le mesurer. Dès les années 2000, avec l'avènement des nouveaux districts, les principales confédérations italiennes ont tout d'abord informé leurs adhérents et responsables du potentiel économique de ces ensembles. Descriptifs, chiffres, cartes, un ensemble de données qui allaient permettre la mise en place d'une politique cohérente à destination des provinces, de la Région Lombardie, le tout en lien avec le niveau national¹²⁷.

Malgré l'orientation politique régionale jugée alors très défavorable aux syndicats, les confédérations lombardes allaient solliciter leurs experts afin de participer activement aux travaux préalables à la nouvelle loi régionale de 2007 relative aux instruments de compétitivité pour les entreprises et pour le territoire lombard.¹²⁸ Sans que l'on puisse parler

¹²⁶ Jean-Sébastien Spinella, Ibid, page 26.

¹²⁷ CISL Lombardie : Les nouveaux districts industriels de la Lombardie » 26 pages, brochure du secteur Economique de la CISL Lombardie.

¹²⁸ Loi Régionale Lombardie n° 0043 approuvée le 23 janvier 2007.

de résultat décisif en matière sociale, on trouvera tout de même dans le texte ainsi que dans le document de suivi¹²⁹ plusieurs contenus significatifs, lesquels sont à mettre en correspondance avec son équivalent catalan¹³⁰.

Dès la première page et les objectifs, on relèvera que le capital humain figure en première place avec en particulier « *la cohésion sociale et la culture d'entreprise susceptible de jouer sur les bénéfices réalisés ainsi que sur les risques encourus par l'entreprise.* »¹³¹ La gestion des crises éventuelles est également mise en avant avec la prévention de l'emploi et la reconversion, sachant que l'initiative s'accompagne tout de même pour l'année 2007 d'une dotation de 76 millions d'euros pour en accompagner la dynamique.

Les districts ne sont pas oubliés par la loi puisque l'article 4 leur est totalement consacré. Outre les classiques questions de recherche et de développement, on trouvera plusieurs points très clairs.

Avec les initiatives pour la reconversion des personnels et de l'activité en cas de crise (point 3g), le document insiste sur « *le développement de la responsabilité sociale des entreprises, et la nécessité pour les districts de sensibiliser leurs entreprises aux conséquences positives de règlements précis et de chartes éthiques librement rédigées avec toutes les composantes des structures, y compris les représentants des salariés et leurs organisations (4C).* »

Enfin, pour compléter le tout, on aimerait trouver en France des textes régionaux comportant le paragraphe suivant (4D) dans le cadre des entreprises participant à des pôles de compétitivité. « *La qualité des relations de travail passe par la participation des salariés à la vie de leurs entreprises. Leurs droits individuels, la question de la lutte contre les discriminations sur les lieux de travail, celle de la qualité des rapports au travail, et l'émergence du travail à temps partiel et précaire sont autant de points sur lesquels les entreprises devront se pencher plus spécialement, et qui font l'objet d'un suivi tout particulier de la région lombardie.* »

On notera qu'à la différence de certains autres, ce texte prévoit explicitement les sanctions en cas de manquements aux principes figurant dans le document, et prévoit même les cas de fausses déclarations et la diffusion illégale de données privées à partir de fichiers du personnel (5). Ceci ne veut pas dire que ces situations sont susceptibles de se produire, mais bien que la Région Lombardie ne donne pas pour acquis que les entreprises et districts qui sollicitent son financement soient irréprochables.

Derrière ce texte législatif qui reste de taille assez réduite, car énonçant simplement les principes directeurs, on trouvera des compléments sous la forme de présentation et de mise en œuvre qui précisent les orientations.

Au sujet des objectifs, le schéma du document powerpoint proposé par la Région Lombardie à tous les districts est particulièrement symbolique. On va y trouver 7 ensembles qui sont le développement du capital humain, le développement durable, la compétitivité territoriale, la gestion de crise, le marché et l'internationalisation, le management d'entreprise, la recherche

¹²⁹ Document de suivi. Précision concernant les mesures prises à partir de la loi de 2007.

¹³⁰ Ne disposant pas du document traduit depuis le catalan, il est difficile de proposer des citations de ce dernier à la différence de la loi Lombarde dont la langue est plus familière à l'auteur de ce texte.

¹³¹ Loi Lombarde 2007 *ibid* p.2

et l'innovation, et la gouvernance et le système économique particulier aux activités du secteur de la recherche.

Ces rubriques sont ensuite déclinées autour de plusieurs principes très clairs : l'utilisation systématique de spécialistes de sciences sociales, lesquels sont au cœur de plus de la moitié des thématiques, la concertation et l'association de toutes les composantes de l'entreprise, et enfin le caractère non automatique des financements. En clair, vous pouvez avoir la meilleure recherche du monde, laquelle ne correspond au reste qu'à une seule rubrique sur les sept, vous n'aurez pas de financement si l'environnement de travail et le management de l'entreprise ne correspondent pas aux exigences fixées. De même, la conservation sur le sol Lombard d'une majorité des productions et activités des entreprises est un critère sur lequel les financeurs mettent les points sur les i.

Si les districts peuvent obtenir en plus des budgets de recherche de la part du niveau national, les budgets régionaux eux s'articulent autour des 7 principes évoqués plus haut, avec des priorités bien différentes de celle de leurs homologues français. Quel est le plus gros budget ? La recherche ? Pas du tout mais bien le capital humain qui voit la Région Lombardie débloquer 300 millions d'euros en 2007 pour cette seule thématique. Suivent pour cette même année la recherche et innovation (165 millions), la compétitivité territoriale (127 millions), le développement durable (127 millions) le management et développement de l'entreprise (82 millions), la gestion de crise (76 millions), et enfin l'activité internationale (23 millions).

On ne sera pas étonné vu les moyens d'apprendre ainsi que la recherche Lombarde monte clairement en puissance actuellement alors que l'université publique connaît de grosses difficultés avec un manque de financement de l'Etat Italien et une précarisation croissante de ses personnels. Il faut cependant nuancer cette situation et souligner que l'Etat italien a créé ces dernières années de très nombreux postes d'enseignants, ceci afin de permettre au pays de rattraper son retard en matière d'accueil d'étudiants. La péninsule présentait en effet un très faible pourcentage de diplômés des universités par rapport aux voisins européens au tournant des années quatre-vingts, le retard se voyant compensé durant vingt ans par les différents gouvernements qui allaient créer des établissements et faire un réel effort de recrutement qui reste supérieur à celui des pays voisins, mais pour un total des personnels inférieur, d'autant que les administrations des établissements n'ont pas faites l'objet de renforcement aussi significatifs que pour les enseignants et chercheurs¹³².

La situation est donc aujourd'hui assez paradoxale, avec des districts Lombards aux conditions de travail positives par rapport au reste des chercheurs italiens, mais avec d'évidentes disparités au sein des personnels. Par rapport aux autres régions des 4 Moteurs, la Lombardie ne s'est pas encore caractérisée par une forte précarisation des personnels et prestataires de services des entreprises des districts, même si des pans entiers de l'activité de sous-traitance emploient déjà depuis de longues années des travailleurs étrangers. On notera toutefois que les inquiétudes des organisations syndicales sont nombreuses et se porte plus particulièrement sur la multiplication des travailleurs indépendants ainsi que sur le fractionnement toujours plus grand de la sous-traitance, ce dernier phénomène étant théoriquement freiné par une loi qui ne semble pas toutefois pouvoir prévenir le développement de ces phénomènes à l'international.

¹³² On pourra consulter sur ce sujet : Critique Internationale n° 39/ Dossier sur l'enseignement supérieur face à l'internationalisation et à la privatisation avec en particulier la contribution de Benedetto Lepori « Options et tendances dans le financement des universités en Europe ». p 25-46. Paris, Presses de Science Po, 2008.

Le choix de syndiquer les travailleurs indépendants date déjà d'il y a quelques années en Italie, et s'explique par l'accroissement très important de leur nombre ainsi que la précarité de leur situation. Cette tendance résulte d'une volonté de diminuer les coûts de la part des entreprises, qui vont en quelque sorte proposer à certains de leurs salariés de devenir salariés indépendants, tout en leur garantissant un volume d'affaire théoriquement suffisant pour préserver leurs niveaux de salaires. Tel salarié spécialiste de l'informatique va ainsi par exemple se voir proposé de créer sa petite entreprise de prestation de service, récupérant au passage des contrats de l'entreprise puisque cette dernière le verra partir et il ne sera pas remplacé en tant que salarié. On va donc ainsi assurer cette prestation en externe, mais également faire une bonne affaire en ne payant plus les charges patronales et en pouvant avoir des exigences plus élevées pour le nouveau prestataire et ancien salarié. Le scénario classique voit donc le salarié être souvent pratiquement forcé d'aller vers cette solution, faute de quoi on va faire pression sur lui. Dans ce cas de figure il se trouve précarisé à terme par son ex entreprise qui va moins le payer pour ses prestations, le forcer à prospecter le marché pour trouver d'autres clients susceptibles de combler le manque à gagner, et au bout d'un moment revenir même sur le contrat initial pour faire jouer la concurrence. Horaires très importants, pression plus forte, le tableau est en place pour que ces évolutions soient vécues très négativement par les principaux concernés. Ce qui va caractériser le système italien est ici que ce sont souvent des personnels cadres confirmés qui seront victimes du système, le secteur de la recherche et développement étant ainsi touché par le phénomène. Cette nouvelle génération de prestataires n'a pas encore trop touché les entreprises des districts, particulièrement pour des secteurs très technologiques, les principales structures hésitant encore fortement à faire appel à de tels montages dans des domaines très spécialisés. Confidentialité, exigences élevées, moyens financiers conséquents, sont autant d'éléments qui freinent le développement de travailleurs indépendants. La Question qui se pose aujourd'hui est toutefois de savoir si la dégradation des conditions économiques en Lombardie comme ailleurs ne vont pas conduire à des économies et donc à de tels calculs. Le risque n'est pas réel pour le moment en ce qui concerne des prestations de recherche et d'équipements de très haut niveau, mais pour des parcs informatiques classiques par exemple, ou la réparation d'équipements plus simple, la question reste posée.

La seconde crainte des organisations syndicales concerne le morcellement de la sous-traitance qui atteint en Lombardie un niveau aussi élevé que dans le reste de la péninsule. A l'exemple de certains hôtels situés dans la proximité des centres de recherches de Milan, on va trouver dans l'établissement un nombre très élevé de prestataires qui reste sans équivalent dans les établissements français du même type. Femmes de chambres, cuisiniers, serveurs, administratifs, sont tous payés par des sous-traitants différents, l'établissement fonctionnant le plus souvent sans aucun représentant direct de la société propriétaire de l'hôtel. Cette situation pose clairement problème, surtout lorsque l'on sait qu'au-delà des provenances directes, chaque catégorie est souvent d'origine immigrée et ne parvient pas à comprendre les autres employés. Au-delà de l'absence totale de toute vie d'entreprise, le problème posé va plus loin avec la responsabilité des uns et des autres en cas d'accident, problèmes de santé au travail. Cette situation a conduit récemment les représentants syndicaux de certains districts de recherche à interpeller la région Lombardie en soulignant le fait que l'hôtel en question, situé dans la proximité immédiate de plusieurs centres de recherche, vivait en partie avec les personnels de recherche étrangers séjournant à Milan. Mieux, l'établissement avait signé un accord avec plusieurs districts voisins, ce qui a donné un argument supplémentaire. Si l'affaire n'est pas réglée, son principal intérêt est de soulever concrètement la question du respect des principes en vigueur pour les entreprises d'un pôle, avec le bémol que l'établissement ici n'est pas financé directement par les collectivités.

En matière de précarité, la Lombardie présente un visage totalement atypique pour l'Europe et l'Italie, la région étant parmi les trois plus riches de tout le continent. Dès lors, et de manière encore plus accentuée qu'en Catalogne, et avec certaines similitude avec le Bade Württemberg, la Lombardie a mis en place plusieurs projets de lutte contre la précarité avec des moyens très importants¹³³. Aujourd'hui, le système de formation continue prévoit explicitement l'accès à toute formation demandée avec de fortes chances d'avoir un financement durant toute la durée des enseignements. Les organisations syndicales suivent l'ensemble des processus et disposent d'un pouvoir d'intervention certain, lequel est encore plus évident pour ce qui concerne les activités des districts.

La Région politique a ainsi mis en place plusieurs commissions qui rassemblent tous les partenaires sociaux, avec à la clef la possibilité pour les représentants syndicaux d'interpeller au cas par cas selon les besoins. Outre des séances d'informations, comme il en existe dans le système français du Conseil Economique et Social régional, on trouvera également de véritables sessions politiques qui voient les élus, représentants d'entreprises, syndicalistes, et spécialistes universitaires, échanger sur l'ensemble des questions figurant à l'ordre du jour établi conjointement. Vu la puissance financière et politique de la Lombardie, aucune direction publique ou privée ne peut ignorer ses recommandations ni se mettre dans une situation qui ne respecterait pas les lois régionales, et ceci sous peine de voir les financements réduits assez fortement. Notons dans ce contexte que l'Etat italien, souvent représenté, suit généralement les avis régionaux et entretient des échanges soutenus avec les services de la Lombardie. La région dispose d'ailleurs de son propre réseau d'experts mandatés pour évaluer les projets scientifiques, mais également le respect des normes environnementales, ou encore l'implication des salariés au management qui fait également l'objet d'évaluations. Ajoutons à cela une Agence Régionale pour la Recherche particulièrement active, et vous obtenez un ensemble séduisant qui paraît pouvoir survivre à tout changement de majorité politique à la région.

En matière d'interaction entre les districts et les populations, particulièrement sous l'angle de l'insertion et de la communication locale, on relève un décalage assez fort entre les structures situées à Milan et les autres plus périphériques. Dans la capitale régionale, les clusters présents ne communiquent guère, et se voient noyés par le très grand nombre d'activités économiques. Certes, les professionnels de la mode sauront par exemple que Milan dispose d'un programme très ambitieux de pôle de compétitivité, lequel concerne une majorité des grands couturiers et entreprises concernées, mais la population locale ignore tout de cette structuration.

Ceci n'est pas le cas en revanche pour les districts situés dans des villes de plus petite taille, les populations locales se voyant plus impliquées et informées. Ainsi par exemple le district situé à Côme et intitulé « sérigraphies textiles » a développé une politique de communication importante avec les populations locales, et développé une série d'accords, ententes, parfois informelles avec le réseau associatif. L'objectif est de permettre des recrutements locaux plus faciles pour les entreprises du pôle, développer des activités autour de l'identité textile de Côme comme des visites d'entreprises qui figurent en bonne place dans nombre de dépliants touristiques. L'image du textile repose ici sur un mélange de traditions et de modernités, et comporte clairement une forte dimension sociale, salariale. Le fait que Côme soit une province très riche même à l'échelle de la Lombardie peut expliquer les moyens mis autour des « amortisseurs sociaux » pour reprendre le terme utilisé en Italie, c'est-à-dire sur les

¹³³ Rencontre avec le Département de l'Emploi de la Région Lombardie en décembre 2007.

dispositifs pouvant prévenir les conflits sociaux et la précarisation des personnels. D'une manière générale, on observera que plus l'intégration du district est forte localement, et plus les questions relatives aux conditions de travail se voient traitées en profondeur. L'implication exemplaire de toutes les composantes provinciales dans ces réflexions, les moyens mis à disposition, reste clairement sans équivalents au sein des 4 Moteurs.

c/ Immobilismes et initiatives : questionnements et amorces de bonnes pratiques pour le modèle français.

Des partenaires sociaux diversement concernés.

L'avènement des pôles de compétitivité en France allait s'accompagner bien naturellement d'un positionnement des partenaires sociaux qui découvraient alors les grandes lignes du système mis en place, voyaient les budgets votés par les collectivités, et commençaient à avoir quelques questionnements de la part de leurs adhérents sur le sujet.

Du côté patronal, le MEDEF comme la CGPME se déclaraient favorables bien naturellement au processus, sans toutefois à quelques exceptions prêt y prendre un part active. Il faut dire que les deux organisations avaient eu quelques débats internes qui prônaient au final un positionnement prudent, certaines tendances de ces structures ne croyant pas forcément au départ à la réussite de l'opération. La réalité est surtout que les responsables patronaux n'avaient pas vu venir, et ils ne sont pas les seuls, les évolutions à partir du dispositif initial, et en étaient resté à des représentations qui voyaient les pôles figurer comme des dispositifs uniquement tournés vers la validation des projets de recherche. Face aux questionnements naissants des représentants des salariés et même de certains DRH, la logique était clairement de souligner qu'il n'y avait aucune place pour les personnels dans un processus décisionnel orienté uniquement vers la recherche, et que les conséquences du dispositif pour l'emploi, la formation, bref tout le reste, devaient être gérées directement par les entreprises participantes. Longtemps limités à une présentation technique dénuée de tout élément managérial et social¹³⁴, les médias proches des milieux d'affaire n'allaient rien produire qui soit de nature à faire réfléchir les directions politiques.

Le seul sujet susceptible de provoquer quelques polémiques était à l'époque celui de la participation des PME au sein des pôles. De ce point de vue, les représentants de l'UPA allaient clairement questionner le Ministère de la recherche, et provoquer certains débats au sein de quelques CESR qui commençaient à s'intéresser à la question.

Du côté syndical, le moins que l'on puisse dire est que les grandes confédérations ont regardé de très loin la création des pôles, jugeant au départ l'idée intéressante et cohérente, mais sans véritablement en cerner ici encore les conséquences sociales et économiques¹³⁵. Pourtant, du côté de certaines régions comme en Rhône-Alpes, on va trouver des représentants syndicaux pour s'interroger dès 2005 sur le devenir des pôles et les conséquences de ce déploiement. La CFDT Rhône-Alpes, seule à disposer d'un groupe recherche constitué de professionnels du privé comme du public va proposer une analyse comportant des éléments relatifs au débat lors des Assises Nationales de la Recherche qui se dérouleront en 2005 à Grenoble¹³⁶. Ce

¹³⁴ A l'exemple du dossier consacré aux pôles de compétitivités de la région Rhône-Alpes de la part du magazine « Entreprises Rhône-Alpes » de mai 2005 p.37-47.

¹³⁵ A l'image par exemple du communiqué CFDT du 6 octobre 2005 relatif à la loi de programme pour la recherche qui n'évoque pas directement les pôles mais souligne en titre que « les grands axes vont dans le bon sens ».

¹³⁶ Laurent Labrot : Problématique de la recherche en Rhône-Alpes : solution interprofessionnelle et nouvelles dynamiques politiques liées à la décentralisation. In Action Recherche n°31, 2005, pages 11-14.

positionnement fait également suite au vote par la Région Rhône-Alpes de son Schéma Régional de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche¹³⁷. Ce dernier ne comporte pas de références aux pôles qui restent un dispositif national, mais la volonté de la part de la région et de son Vice Président à la recherche, Monsieur Fougères, de clarifier la politique régionale, de la structurer et d'évoquer clairement certaines questions sociales comme le logement étudiant où la non discrimination en matière d'accès à l'enseignement supérieur, doit permettre d'avancer également dans le domaine des pôles¹³⁸. En instaurant des clusters régionaux qui présentent quelques similitudes avec les pôles et se présentent comme leurs compléments, en finançant ces derniers de manière significative, la région politique se place en interlocutrice attentive, susceptible d'entendre les problématiques émergentes.

La CFDT va ainsi faire le constat que la recherche publique et privée est de plus en plus dépendante de la région politique. Dès lors, cette dernière paraît susceptible de moraliser ses investissements, et de plébisciter soit une contractualisation plus exigeante, soit une charte éthique à destination des pôles susceptible de répondre aux lacunes initiales. Dans le même sens, la création d'un CNESER régional paraissait susceptible de répondre à certains besoins, tout comme une représentation des personnels au sein des clusters et espérait-on alors au sein des pôles, et ceci même de manière indirecte par la création de lieux de dialogues distincts des instances décisionnelles classiques des pôles.

Pourtant, de ces propositions, seule subsiste aujourd'hui la charte éthique, le projet de CNESER régional s'étant heurté à un bras de fer avec certaines organisations membres du CESR et davantage soucieuses de leurs représentations que du bien commun, tandis que la représentation des personnels au sein des pôles et cluster n'a jamais fait l'objet d'une action systématique, cette situation tendant à s'améliorer au fil du temps mais dépendant des directions des pôles et clusters, ce qui n'est aucunement satisfaisant. Cependant, malgré ces obstacles, la Vice Présidence recherche de la Région Rhône-Alpes a consulté à plusieurs reprises les partenaires sociaux sur ces questions, et aidera concrètement les principales confédérations syndicales avec des financements qui leur permettront certaines réalisations concrètes comme pour la CFDT l'édition en 2006 du « Guide du jeune Chercheur » qui comprend des informations pratiques, et pour 2007-2008 des visites auprès des spécialistes étrangers en matière de pôles de compétitivité, qui auront servi à l'auteur pour la réalisation de ce rapport.

Le positionnement en 2005 de la CFDT Rhône-Alpes reste une première y compris au sein de la Confédération, car non seulement les principaux fondements des problématiques actuelles sont énoncés, mais on trouve également quelques propositions qui ont pour mérite de solliciter les pouvoirs publics et les entreprises.

Fin 2005, le CESR Rhône-Alpes va à son tour travailler sur un rapport concernant les pôles de compétitivité, lequel sortira finalement en janvier 2006 sous le titre « Quinze pôles de compétitivité en Rhône-Alpes : transformer l'essai ! ». Derrière ce document, qui sera accompagné de plusieurs initiatives visant à mieux faire connaître les pôles, on trouvera la volonté de s'appropriier un dossier qui a déjà fait l'objet à la même époque de travaux dans d'autres régions comme la Franche-Comté¹³⁹. Notons que Rhône-Alpes dispose d'une

¹³⁷ Le schéma a été voté par délibération du Conseil Régional Rhône-Alpes les 7-8 avril 2005.

¹³⁸ Cette politique se trouve bien présentée dans l'encart spécial du n°397 de la revue « La Recherche » de mai 2006 intitulé « Le génie de Rhône-Alpes. »

¹³⁹ A la différence de Rhône-Alpes dont le CESR n'a fait que suivre un processus déjà engagé, s'informant des réalisations et de leurs conséquences, le CESR de Franche-Comté s'est trouvé directement impliqué dans la

commission intitulée PERIC, dont l'objectif est justement de suivre ces questions, mais qui ne paraît pas totalement répondre aux attentes actuelles. Outre une périodicité assez faible, le choix de limiter la participation à cette commission aux seuls élus du CESR en réduit clairement les compétences, la CFDT ayant demandé par l'entremise de sa Secrétaire Générale, Madame Elisabeth Le Gac, de pouvoir associer à cette commission plusieurs experts susceptibles d'apporter un éclairage complémentaire¹⁴⁰, demande restée sans réponse à ce jour.

Le rapport du Conseil Economique et Social de Rhône-Alpes, s'il a pour mérite d'exister et de questionner, n'apporte guère de propositions susceptibles de faire avancer la question. En 36 pages, on trouvera ainsi 12 lignes qui évoquent la question de la participation des salariés et de leurs organisations : « *Lors des consultations réalisées par le CESR dans le cadre de cette étude, il est apparu que les organisations représentatives des salariés n'avaient pas été associées à la constitution des dossiers de projet de pôle de compétitivité. Si les délais très courts fixés par la DATAR peuvent constituer un élément d'explication, il est non moins clair qu'une telle démarche est encore peu courante en France. Une attente existe en la matière et le succès des pôles dépend en partie de la mobilisation des salariés, elle-même liée à leur compréhension des enjeux et des projets. Les pôles ayant pour vocation de développer des activités nouvelles et innovantes et de les ancrer dans le territoire, donc d'y consolider l'emploi et la création de valeur, ils devraient bénéficier d'un a priori favorable ; il n'y aurait donc aucune raison, bien au contraire, de tenir les salariés à l'écart des ambitions des pôles, notamment à travers les instances représentatives du personnel mais aussi au sein d'un groupe de suivi des pôles de compétitivité dans le cadre de la Conférence régionale pour l'Emploi.* »

A ce stade, le lecteur attentif aux pages précédentes aura une parfaite illustration du décalage dramatique existant entre les modèles étrangers et la réalité française, la commission PERIC ayant par ailleurs depuis pris conscience de certains décalages existants sur le sujet et se montrant volontaire et positive dans le domaine du management des pôles.¹⁴¹

L'entrée GRH et le questionnement relatif à la précarité professionnelle.

Les années 2006-2007 vont pourtant enfin se traduire par plusieurs initiatives en matière de réflexion autour du modèle de gouvernance des pôles, lesquelles ne viendront pas des représentants des salariés ni des acteurs sociaux au sens large, mais bien des responsables en gestion des Ressources Humaines de plusieurs grands groupes impliqués dans le processus. En charge de la gestion des personnels, et mesurant rapidement que les processus de détachement et de mobilité n'ont pas fait l'objet de réflexions, ces professionnels vont alors se tourner vers les quelques structures universitaires avec lesquelles ils sont en contact pour évoquer la possibilité de travaux sur le sujet. L'IAE de Grenoble sera ainsi très rapidement sollicitée pour étudier ces questions dans le cadre en particulier du projet Minalogic RH¹⁴², ceci débouchant entre autre sur une communication proposée dans le cadre de la Semaine Mondiale des Clusters organisée à Lyon en 2007. Lors de cet événement, on relèvera que la

construction du pôle mécanique de précision (horlogerie) qui ne comptait que des petites entreprises soucieuses d'aller vers la création d'un tel pôle, mais qui ne disposaient pas des moyens des grands groupes pour construire seuls le dossier. Il en a résulté une coopération exemplaire qui s'est traduite par la signature d'un accord général pour ce pôle signé par tous les partenaires sociaux. Un exemple à notre connaissance unique en France à l'époque, et qui ne peut que servir d'exemple.

¹⁴⁰ Demande faite avec un échange préalable avec la Région Rhône-Alpes qui y était tout à fait favorable.

¹⁴¹ On relèvera comme particulièrement significatif que parmi les 28 entretiens réalisés dans le cadre de la réalisation du rapport CESR, un seul concerne un spécialiste de Science Sociale, Monsieur Lesca, dans le domaine de la veille stratégique.

¹⁴² Ce projet conduit par Christian Defélix de l'IAE de Grenoble est une recherche action portant sur les enjeux RH des pôles de compétitivité.

communication proposée par Christian Defélix et ses collègues sera la seule qui abordera directement la question des ressources humaines¹⁴³.

Ces réflexions naissantes, mais qui ont tout de même pour mérite de reposer sur un solide corpus analytique dans le domaine de la Recherche & Développement, vont ainsi reformuler certaines interrogations syndicales, et surtout légitimer les questionnements évoqués plus haut. Reconnaître le fait que la GRH dans le cas d'un pôle de compétitivité d'une certaine taille¹⁴⁴ nécessite une réflexion spécifique, évoquer clairement les problèmes de main d'œuvre, de suivi, de gestion de carrière et de recrutement sont autant d'éléments qui démontrent que le pôle de compétitivité nécessite bien une politique propre en matière de ressources humaines.

Dès lors se trouvent également légitimés les messages syndicaux existants depuis 2005 qui évoquent la place des salariés dans le processus, leurs représentations, bref l'idée très claire qu'un pôle est bien un lieu spécifique, un espace de décision sur un territoire qui implique de fait tous les acteurs traditionnels, les partenaires sociaux.

Une seconde dimension du problème, peu évoquée car passant relativement inaperçue auprès des acteurs du dossier d'ores et déjà soucieux de faire entendre leurs voix de DRH, et de bénéficier ainsi d'une reconnaissance légitime susceptible de leur valoir un espace de réflexion et de décision au sein des pôles, est bien celle du modèle de développement social que l'on sent poindre derrière le processus.

En effet, on pourra voir les réflexions autour de la GRH comme plus présentables aux yeux des directions des entreprises membres des pôles, et particulièrement des grands groupes généralement peu disert en la matière dans le modèle Français. Le problème est que derrière lui se trouve contenu la problématique relative au statut des salariés à l'intérieur et autour du pôle, en d'autres termes la sécurisation des parcours professionnels. Ce sujet est particulièrement explosif dans ce contexte, car les pôles ont généré une partie de leurs ressources auprès des collectivités publiques en figurant un modèle de développement économique susceptible de prévenir les effets néfastes de la mondialisation, les délocalisations. De même, et les deux dernières années vont amplement le démontrer, l'explosion qualitative et quantitative des attentes gouvernementales à destination des pôles vont se traduire par des exigences particulièrement fortes et parfois infondées en matière de création d'emploi. On a donc derrière ce modèle de pôle français le rempart supposé idéal au chômage et à la dégradation de la situation économique des territoires concernés. Mieux, à lire de nombreux articles de presse sur ce thème et les discours de la classe politique dans son ensemble, on a le sentiment que le pôle est devenu un facteur de progrès économique et social¹⁴⁵. Dès lors, et avec l'impréparation managériale et sociale qui caractérise le modèle français, ne peut-on pas craindre certains effets inverses, à savoir le développement d'un modèle de pôle qui accroîtrait la précarité professionnelle de manière significative ?

¹⁴³ Cet exposé sera ensuite repris dans la publication suivante : « *travailler au sein d'un pôle de compétitivité : un défi pour la gestion des ressources humaines ?* » C.Defélix, J-D Culié, D Retour, A valette, p.174-191, in R Beaujolin et M Parlier éd « *Le travail : un défi pour la GRH* ». Paris, Anact éditions, 2008.

¹⁴⁴ Il est logique de distinguer ici les grands pôles des autres. Les premiers ayant la nécessité de mettre en place de nombreux projets qui ne peuvent voir le jour qu'avec des équipes importantes. De même, les pôles les moins importants ne rassemblent généralement pas un très grand nombre de salariés autour de leurs thématiques.

¹⁴⁵ Il serait particulièrement significatif dans ce contexte d'analyser l'évolution des écrits concernant les pôles au fil des années, tant quantitativement qu'en matière de corpus analytique.

En l'absence de toute réflexion nationale construite et assumée en matière de politique sociale, de volonté ferme des collectivités qui financent pour exiger des pôles un véritable suivi dans ce domaine, et vu le contexte économique actuel, avouons que les conditions sont bel et bien réunies pour que l'on assiste ces prochaines années à une précarisation d'une majorité des salariés du secteur.

Passons sur la question de la réussite même des pôles, qui nécessite une véritable analyse stratégique¹⁴⁶, laquelle devrait logiquement se conclure par l'énoncé d'une série de critères nécessaires au succès, et par le constat final que le résultat sera certainement mitigé selon les cas. Prétendre aujourd'hui que la totalité des pôles va réussir ses objectifs et préserver l'emploi existant, voir en gagner, est du domaine de l'affabulation. On sera donc bel et bien confronté sur certains territoires à la faillite de certains pôles, d'autant plus douloureuse et difficile à accepter qu'il y aura eu un fort investissement d'argent public, et dans certains cas des créations d'emplois importantes à un stade de développement donné. Pourtant, dans une majorité des cas, et comme le suggèrent à demi-mot les responsables de pôles, il n'y aura ni effondrement, ni embellie mais plutôt la préservation des emplois spécialisés du secteur. Evoquer ainsi un chômage massif pour des emplois de chercheurs paraît totalement irréaliste, tout comme parler de très nombreuses créations d'emplois dans tous les domaines¹⁴⁷.

En vérité, le problème de la précarisation se situe ailleurs, et se caractérise dans le domaine de l'économie du savoir en général par une forte dégradation des conditions de travail ainsi que par l'absence de situation stable, de contrats à durée déterminée pour une majorité de la profession.

Aujourd'hui, le modèle des pôles de compétitivité distingue partout dans le monde trois types de salariés.

Ceux qui travaillent dans des unités de production délocalisées, la grande majorité se situant dans des pays émergents, et qui produisent des biens réalisés à partir de recherches et développements conduites dans les pays riches. L'exemple du salarié indonésien employé par une multinationale et qui va produire une partie d'une console de jeu dont la mise au point du système de réalité virtuelle a eu lieu à Grenoble quelques années plus tôt illustre parfaitement cette typologie¹⁴⁸. Notons qu'à la différence du modèle français, certaines contractualisations entre grands groupes et pôles à l'étranger prévoient expressément la production de biens dans le pays hôte, et ceci même dans le cas de faible valeur ajoutée. Il s'agit simplement de disposer d'un contrat qui prévoit explicitement cette hypothèse avec un contrôle des brevets mis au point et d'éventuelles sanctions en cas d'abus. Faute de telles dispositions, on voit mal les firmes ne pas délocaliser leurs productions particulièrement pour des produits qui ne demandent pas de grandes compétences de la part de la main d'œuvre locale. Pour la plupart des confédérations syndicales européennes, de tels mouvements sont difficiles à éviter, et l'hypothèse protectionniste en la matière peu crédible dans la durée. Que des populations vivant dans un grand dénuement puissent bénéficier d'implantations sur leurs sols pour pouvoir travailler et mener une vie décente ne choque pas. En réalité, ce n'est pas tant le partage du travail qui pose problème mais bien l'exploitation de ces salariés ainsi que des entorses au droit du travail pratiquées dans ces pays comme le travail des enfants par

¹⁴⁶ Bien malin qui peut aujourd'hui énoncer clairement les critères susceptibles de correspondre à la réussite d'un pôle de compétitivité. Avouons que dans ce contexte, aucun ouvrage n'existe sur ce sujet, l'approche qui nous semble la plus intéressante à ce jour étant celle des auteurs de l'ouvrage « Les pôles de compétitivité que peut-on en attendre ? » dont les références figurent en note 17.

¹⁴⁷ De ce point de vue, les énergies renouvelables paraissent être le secteur le plus à même de peser de manière significative sur les embauches en Rhône-Alpes ces prochaines années.

¹⁴⁸ Toute allusion avec la console Wii n'est absolument pas un hasard.

exemple. Suivant en cela les logiques défendues par la Confédération Syndicale Mondiale, l'objectif premier est bien d'obtenir aujourd'hui des firmes concernées qu'elles fassent respecter les droits des salariés et exercent un contrôle sur les sous-traitants. Pour des productions découlant directement de percées technologiques réalisées par exemple sur le sol européen, la question de la santé et de la sécurité au travail reste posée. Par exemple, dans le domaine des nanotechnologies, la protection des salariés travaillant sur des chaînes de productions nécessite un matériel spécialisé et des aménagements comme des hottes aspirantes. Si ces dispositifs de protection sont d'ores et déjà présents sur les sites français, ce qui ne règle pas tous les problèmes du reste, qu'en est-il, sera-t-il plutôt dans un avenir proche dans des usines asiatiques et africaines ? La question de la sécurité des salariés allant de pair avec celles des consommateurs qui auront bien du mal à disposer d'une transparence complète sur la provenance des produits. Derrière les pôles de compétitivité, on trouve donc à l'égal de toutes les industries de pointe la question des délocalisations et des salariés qui non seulement en sont victimes sur place en France, mais également ceux qui en subiront les conséquences à l'autre bout du monde. Même si les salariés français et leurs représentants ne sont pas directement concernés par les cancers professionnels en Chine, le fait qu'ils évoquent la question est tout à leur honneur. Sur le plan économique, on ne peut pas non plus ignorer une part de la main-d'œuvre productive qui dépend directement des résultats technologiques acquis sur des pôles français.

Le second type de salarié, situé cette fois sur le pôle lui-même, est constitué par les personnels non titulaires, eux-mêmes divisés en deux catégories principales. On trouve ainsi d'ores et déjà les personnels de recherche et les autres.

L'une des réalités les plus évidente et pourtant largement méconnue et ignorée sur les grands pôles est l'importance des personnels extérieurs à la recherche. Comptables, agents de sécurité, cuisiniers, manutentionnaires, sont autant d'exemples de fonctions indispensables mais auxquelles on ne pense généralement absolument pas quand il s'agit d'évoquer un espace dévoué à la recherche. Aucune analyse récente n'existe sur ces catégories qui dépendent pourtant bel et bien elles aussi des dynamiques mises en place sur les pôles pour pérenniser et conserver leurs emplois. De même, il conviendra de considérer l'impact du pôle sur sa proximité, particulièrement lorsque les recherches et développements sont concentrés dans un espace géographique précis. Il suffit d'aller échanger avec des professionnels théoriquement extérieurs au pôle, comme les hôteliers les plus proches, les restaurateurs, les garages automobiles, pour comprendre les réalités de son impact externe sur l'emploi. Selon plusieurs chiffres publiés dans la presse ces deux dernières années, l'impact de l'activité de recherche pour les emplois d'un territoire donné dépasse de loin les affirmations les plus optimistes de certains observateurs. Ainsi, en matière de recherche et au sens général du terme, sans que les pôles y figurent seuls, l'agglomération grenobloise verrait environ 11% de ses actifs dépendre directement ou indirectement de cette activité. Ceci n'a rien de surprenant quand on mesure l'importance de l'université et des très nombreuses entreprises qui viennent pour partie de technologies acquises localement. Ce constat conduit donc à souligner l'importance de ces emplois souvent invisibles, qui dépendent clairement de la locomotive constituée par les espaces de recherches.

Il n'est donc pas aberrant, mais plutôt logique d'évoquer une responsabilité du pôle pour ces personnels, sachant que nous parlerons ici seulement de ceux qui exercent une activité en son sein. Naturellement, comme pour les autres salariés, aucune analyse, étude, réflexion, n'a été conduite en amont.

Aujourd'hui, la tendance générale étant à la réduction des coûts salariaux, la sous-traitance d'une grande partie des services est déjà bien avancée. Nettoyage, restauration, sécurité, sont

autant d'exemples qui voient des sociétés spécialisées intervenir directement sur ces marchés. Les conditions de travail de ces personnels se sont dégradées ces dernières années, et un apport massif de salariés à temps partiel caractérise aujourd'hui ces activités. Alors qu'à l'origine, ces postes étaient dévolus à des fonctionnaires ou à des salariés de droit privé qui connaissaient un déroulement de carrière classique et avaient des conditions de vie acceptables, on trouve aujourd'hui des populations précarisées aux mêmes postes de travail. De ce point de vue, les réformes actuelles concernant les plans campus et les aménagements à venir prévoient explicitement certaines extensions en matière de sous-traitance, avec en particulier la contractualisation à des entreprises privées de bâtiments clefs susceptibles d'être rentabilisés par le privé en dehors des usages universitaires. Dans le même sens, rien ne s'oppose désormais à ce que la presque totalité des services d'une structure soient l'objet de contrats avec le privé, comme la scolarité où encore l'ensemble des interventions relatives aux réparations d'équipements.

Il sera sans doute difficile pour certains de comprendre et même concevoir que l'agent de sécurité qui assure son accueil lors de sa visite dans un pôle particulièrement sécurisé ne touche même pas le SMIC, ou que les deux collaborateurs dynamiques entrevus dans le couloir et qui échangent sur des dossiers ne disposent que de contrats précaires, mais c'est bien la réalité aujourd'hui.

Pour ces personnels, il importe aujourd'hui clairement de pouvoir négocier avec les donneurs d'ordres qui sont généralement directement dans le sillage des pôles eux-mêmes, et ceci afin de pouvoir soit réduire la sous-traitance en créant de l'emploi direct, soit poursuivre la sous-traitance dans de meilleures conditions. Si la réduction des coûts constitue un argument massue qui plaide en faveur de la poursuite des abus actuels, une nouvelle génération de travaux de GRH tempèrent clairement le phénomène. Selon la CFDT SPEAG¹⁴⁹, une majorité de responsables GRH critiquent aujourd'hui en privé très fortement la qualité des prestations des entreprises de sous-traitance, lesquelles se succèdent parfois à un rythme effréné au fil des contrats non renouvelés. La logique n'est pas ici de mettre en cause le professionnalisme des responsables de ces structures, mais bien de relever que la contraction maximale des coûts conduit à des aberrations susceptibles de générer d'autres frais plus importants¹⁵⁰. Si le modèle choisi est celui de la sous-traitance, avec certaines difficultés qui semblent en tous les cas difficiles à résoudre vu l'environnement de travail, il faut alors que l'on prenne en compte la précarité de ces personnels comme présentant elle-même un coût. A supposer que certains salariés choisissent la précarité et ne la subissent pas, ce qui reste à démontrer, pourquoi les en dissuader ? La logique ici est toutefois bien d'arriver à estimer le coût social de cette précarité, mais également en amont les limites de l'exercice pour un environnement technologique. Pour ces personnels non chercheurs, il serait légitime d'envisager un accord qui verrait l'ensemble des acteurs du pôle ainsi que les partenaires sociaux s'entendre sur des

¹⁴⁹ Syndicat CFDT des personnels de l'énergie atomique présent en particulier au sein des pôles grenoblois.

¹⁵⁰ « *Entre les agents de sécurité qui multiplient les heures et s'endorment, partent en laissant les fenêtres ouvertes avec derrière des inondations sur des matériels très coûteux, le service de restauration dont la qualité se dégrade régulièrement, et le personnel d'entretien qui change tout le temps, à qui il faut à chaque fois tout expliquer à nouveau, et qui va ainsi fatalement faire des bêtises, il est clair que la sous-traitance ne répond pas à nos attentes. Ne parlons pas non plus de l'absentéisme, rien de surprenant vu ce qu'ils gagnent... On parle aujourd'hui d'étendre cela à l'entretien, c'est utopique vu les matériels que nous avons sur le polygone. Il faudra sans doute un accident significatif où un gros problème pour que l'on revienne à plus de raison. Une entreprise normale peut se permettre cela, pas un groupe évoluant au sein d'un pôle de compétitivité. Nous sommes une majorité de professionnels de la GRH à considérer que la différence de coût entre des personnels salariés directement et des sous-traitants est minime au regard des problèmes posés par les seconds. Je suis demandeur de toute étude sérieuse sur le sujet car il faut que l'on sorte de cette impasse* »

Responsable GRH d'un groupe très présent sur le polygone scientifique de Grenoble et soucieux de rester anonyme après son échange avec l'auteur au printemps 2008.

conditions de travail acceptables, un chiffre économique de la précarité dans ce contexte, et enfin des limites à l'exercice de la sous-traitance dans de tels environnements¹⁵¹.

Pour les pôles de compétitivité, et ils seront une minorité, à véritablement créer de l'emploi à moyen terme, il serait également légitime de préciser une politique qui œuvre pour aider les plus précaires. Il ne s'agit pas tant ici de recruter des ingénieurs parmi les sans domiciles fixes, même si la mise en place de formations continues et initiales à l'échelle d'un pôle peuvent parfois déboucher sur des résultats surprenants comme le montre le modèle catalan, mais bien d'aider des personnes en difficultés à trouver un emploi stable. A l'intérieur du pôle lui-même, les chartes de mieux disant social peuvent encourager cela, et permettre du même coup de lutter contre les discriminations en veillant à des embauches par exemple de personnel handicapé. A l'extérieur du pôle, et en bénéficiant de dynamiques autour de la création de nouveaux métiers et nouveaux emplois, à l'image de ce que devrait permettre les énergies renouvelables, on peut également ménager un accès à l'emploi pour des personnes en difficulté. De ce point de vue, le pôle Tenerrdis paraît par exemple susceptible d'aller vers de tels dispositifs exemplaires.

Pour les personnels de recherche non titulaires, la situation est globalement semblable, même si les conditions de travail sont tout de même souvent meilleures. On remarquera de ce point de vue l'existence d'une précarité que l'on pourra qualifier de générationnelle, les plus jeunes devant pratiquement tous passer par plusieurs années d'incertitudes avant de parvenir à décrocher dans le meilleur des cas un contrat à durée indéterminée qui va de pair avec un véritable statut de chercheur.

Ce qui caractérise déjà ce public à la base, c'est bien son très haut niveau de qualification qui devrait théoriquement lui permettre de trouver facilement un travail intéressant et bien payé. Ce n'est pourtant pas le cas, ce qui est particulièrement dramatique pour des personnels qui ont investi dans années de leur vie pour un échec particulièrement douloureux. Ajoutons à cela l'effort consenti par le système qui va souvent financer plusieurs années une élite universitaire pour au final ne pas bénéficier de ses compétences. Bref, même si la précarité des personnels de recherche doit encore paraître singulière à une majorité de français qui supposent à juste titre que le niveau d'étude est encore le meilleur rempart au chômage, et qui ne s'imaginent pas que de tels profils ne puissent pas trouver acquéreur sur le marché du travail, la situation reste mauvaise. Contrairement à des publics pas ou peu diplômés, et qui peuvent par l'entremise d'une formation améliorer considérablement leur situation en rejoignant par exemple des secteurs en tension, les sujets qui ont atteint le sommet d'une qualification universitaire ne peuvent suivre pareil chemin. Le problème, mais en est ce un vraiment dès lors qu'on y répond, est bien que le système universitaire français n'a jamais autant produit autant de personnes très fortement diplômées que ces vingt dernières années. La précarité de ces publics, qui vont souvent en début de carrière accepter n'importe quel travail sous payé, pour ensuite multiplier les contrats à durée déterminée, y compris au sein de structures publiques qui bénéficient de largesses juridiques plus importantes que leurs homologues du secteur privé pour confiner durablement ces personnes dans des situations de précarité, est alors maximale.

¹⁵¹ La notion de sous-traitance technologique a fait l'objet de quelques réflexions dans plusieurs pays étrangers. C'est toutefois le modèle américain qui semble avoir été le plus loin dans ce domaine avec une liste précise des activités qui ne peuvent normalement pas faire l'objet de sous-traitance directe, tant pour les personnels qui y travaillent directement que pour ceux qui ont des activités de services.

Pour les personnels de la recherche non titulaires, il serait hautement nécessaire que les pôles de compétitivité diligentent une analyse spécifique de leurs besoins à venir. Même si l'exercice est difficile, se heurte aux incertitudes de la conjoncture et même aux résultats scientifiques, c'est le seul moyen qui permette une maîtrise plus grande des flux, et donc une sécurisation des parcours professionnels. L'une des plus-values incontestable des pôles est de permettre à ce niveau une mutualisation des moyens autour d'un domaine de recherche au sens large. On pourrait dès lors s'inspirer une nouvelle fois de l'existant ailleurs en Europe et dans le monde pour générer une cartographie complète des emplois présents et à venir, ainsi que des formations qui y conduisent. Un excellent moyen également de lutter contre l'un des défauts spécifique à une partie des personnels de la recherche, à savoir leur trop grande spécialisation qui rend toute mobilité assez difficile. Cette réalité est particulièrement évidente pour des spécialités peu répandues, qui forcent le salarié à changer de pays voir de continent en cas de redéploiement où de fermeture d'un site. L'avantage des grands pôles est ici d'avoir développé un réseau de connaissances à l'échelle mondiale, qui pourrait permettre l'établissement par spécialité d'une banque de donnée de personnels hautement spécialisés. Notons qu'ici, le problème ne se pose pas de la même manière que pour les personnels de recherche titulaires, spécialistes reconnus de leurs domaines, et qui figurent en bonne place dans tous les annuaires spécialisés des grandes universités mondiales. En cas de problèmes, de recherche d'emploi, ils ont de grande chance de pouvoir bénéficier d'un recrutement à l'étranger, ailleurs en France, de par leurs renommées, ce qui n'est pas le cas pour des acteurs plus jeunes et moins prestigieux. Notons de ce point de vue l'initiative intéressante de plusieurs entreprises en Rhône-Alpes qui ont créées en lien avec le secteur grenoblois des nanotechnologies un pôle mobilité dont la vocation est justement d'aider les salariés dans leurs démarches, et qui repose sur des compétences mises à disposition de ces derniers en dehors de tout contrôle hiérarchique direct¹⁵².

Certes, la France qui a payé pour former ces chercheurs ne souhaite pas forcément les voir immigrer ailleurs, mais il est préférable pour un professionnel de contribuer à la fuite des cerveaux, pas toujours définitive du reste, plutôt que d'aller pointer au chômage. De plus, avant de traverser la moitié de la planète, il est probable qu'une majorité choisira d'aller dans une autre région française, pays européen proche. A ce niveau, le simple fait de disposer d'une base de donnée à jour pourrait permettre aux grands pôles d'éviter une grande partie du chômage partiel ou durable causé par la fin de tel et tel projet.

Au-delà du déroulement de carrière, la recherche précaire paraît nécessiter à l'égal des personnels non chercheurs un accord spécifique, susceptible de répondre aux préoccupations actuelles des personnels. Le niveau européen et la conjoncture présente semblent plébisciter un niveau régional, la Région Rhône-Alpes étant par ailleurs clairement la collectivité publique qui a montré le plus d'intérêt pour une réflexion sociale à partir des pôles de compétitivité.

La troisième catégorie de personnel est constituée par les chercheurs et administrateurs titulaires, dont la caractéristique est de constituer l'élite du système. Moins concernés que leurs homologues par la précarité en elle-même, ils se caractérisent toutefois par leur apport direct à la gouvernance de l'ensemble. Il est ainsi paradoxal de relever que ces référents implicites et explicites, auxquels on va automatiquement faire référence dès lors qu'il s'agit d'évoquer les personnels évoluant au sein des pôles de compétitivité, sont bien une minorité au regard des autres catégories déjà citées. Cette catégorie est donc à la fois la plus impliquée dans les instances de direction, jugée comme la plus légitime pour incarner le système et sa

¹⁵² Il s'agit du pôle mobilité déjà évoqué dans le premier chapitre.

pérennité, mais également la moins concernée par la précarité et par des conditions de travail difficiles. Pourtant, cette élite est également parmi la plus syndiquée, souvent loin devant les personnels les plus précaires, et paraît souvent davantage concernée par les inégalités que ces derniers. Ces paradoxes propres à la recherche française¹⁵³ conduisent à une représentation des personnels déséquilibrée, qui n'est de toute manière pas encore assurée au sein des pôles qui demeurent des objets politiques dénués de dialogue social propre, à la différence de tous leurs voisins étrangers.

On relèvera également un autre point faible du modèle de pôle français, celui de ne pas avoir clarifié les compétences à mettre en place pour en assurer le fonctionnement. Vous pouvez être le meilleur spécialiste mondial dans un domaine scientifique donné, ceci ne va pas faire de vous forcément un administrateur capable de prendre les bonnes décisions en matière de politique scientifique et de stratégie de Recherche et de Développement. En supposant même que vous ayez ces deux compétences, que dire alors sur le volet administratif et stratégique contenu dans le vocable anglo-saxon de « gouvernance » ? Certaines formations permettent aujourd'hui aux futurs ingénieurs de développer des compétences dans le domaine du management¹⁵⁴, mais même dans cette hypothèse qui reste aujourd'hui minoritaire, comment faire face à la nécessaire actualisation des savoirs à ce niveau ? Quel responsable de pôle prendra demain un temps de formation pour actualiser ses connaissances dans le domaine du management et de la stratégie alors qu'il peine déjà pour suivre l'actualité scientifique de sa branche de recherche ?

Pour les plus gros pôles, la problématique des personnels de direction n'est donc pas liée directement à la précarité, mais bien aux compétences nécessaires en matière de management, ces dernières comprenant bien naturellement des dimensions sociales et environnementales.

On aura compris à la lecture des pages précédentes que le principal risque pour les principaux pôles de compétitivité actuels en France serait de ne pas disposer de modèle de développement social sérieux, cette lacune étant susceptible de conduire à la pérennisation d'un modèle territorial à deux voire trois vitesses, avec un sous prolétariat situé hors de nos frontières et une division entre une grosse majorité de personnel non titulaire précaire et une minorité décisionnelle n'ayant pas les compétences managériales dans le domaine de la responsabilité sociale d'entreprise. On peut voir ainsi le pôle de compétitivité comme l'occasion à ne pas rater de créer un modèle territorial de référence qui structure socialement l'économie du savoir et ne prolonge pas les errements et iniquités de l'université française actuelle.

Management cohérent et lutte contre la précarité sont donc étroitement liées, ceci afin de permettre une qualité de vie au travail pour les personnels qui leur permettent d'atteindre l'efficacité souhaitée. Il serait très dangereux d'oublier que l'économie du savoir suppose plus que d'autres de bonnes conditions de travail, l'innovation surgissant plus rarement avec des personnels stressés et qui craignent pour leur avenir.

¹⁵³ Les organisations syndicales étrangères ont souvent des taux de syndicalisation très importants au sein des catégories intermédiaires, tandis que les personnels cadres titulaires de la recherche comptent moins de syndicalistes. Ces organisations sont également très bien représentées chez les plus précaires. On est donc ici dans la logique classique dans le monde syndical qui voit les plus défavorisés rejoindre plus facilement le syndicat.

¹⁵⁴ On pensera par exemple au Master mis en place par l'IEP de Grenoble en lien avec l'INPG : Science et société, qui délivre un savoir au confluent des cultures scientifiques économiques et sociales.

Il est totalement évident aujourd'hui que les retombées économiques positives des pôles de compétitivité doivent bénéficier à tous les acteurs qui y contribuent. Malgré la crise actuelle, il paraît tout à fait possible de conserver un développement socialement responsable qui serait le premier facteur susceptible de crédibiliser ce modèle dans l'opinion publique française. La problématique est aujourd'hui de pouvoir faire évoluer les critères de gouvernance, de donner leurs places aux sciences sociales, d'instaurer un dialogue social légitime avec les partenaires pour ainsi lutter contre toute précarité professionnelle. Pour cela, il convient d'évoquer les bonnes pratiques et les initiatives prises actuellement, qui doivent absolument être diffusées et encouragées. En cela, les deux dernières années portent leurs lots d'évolutions positives et négatives.

d/ Entre jugements et initiatives : quelles préconisations ?

L'exemple de la Formation professionnelle et continue, le pôle rattrapé par ses enjeux.

Les trois dernières années ont été caractérisés par une véritable explosion du nombre de publications relatives aux pôles de compétitivité, particulièrement en 2008 avec le processus dévaluation engagé par le Ministère. Contrairement aux années antérieures qui voyaient une majorité de documents explicatifs et destinés au grand public cohabiter avec des publications officielles, 2007 et 2008 vont être marquées par le développement d'analyses en matière de formation professionnelle et continue, lesquelles prendront le relais des questionnements DRH précédents.

Il semblait en effet difficile après avoir vanté les pôles comme étant des lieux scientifiques de référence de les isoler de la question de la formation initiale et continue, d'autant qu'une majorité des pôles mondiaux avait entamé une réflexion et des actions pratiques sur le sujet. Trouver la main d'œuvre, la conserver, mais également se positionner sur ce marché fort lucratif qu'est celui de l'offre de formation avait très tôt rassemblé décideurs publics et privés. Dès 2007, plusieurs structures comme le Centre d'Analyse Stratégique allaient s'intéresser aux pôles avec une étude monographique intéressante, et dont l'objectif était défini avec clarté et lucidité : « *s'intéresser aux relations entretenues par les pôles avec leur environnement éducatif et professionnel, en les prenant non comme objets d'évaluation mais comme terrains à priori propices à l'analyse des liens entre innovation et compétitivité d'une part, emploi et formation de l'autre.* »¹⁵⁵

Ce postulat affirme clairement que le pôle est donc non seulement un lieu scientifique, mais également un lieu social, point de vue qui rappelons le était loin d'être acquis deux années plus tôt. Notons au passage qu'en la matière, les partenaires sociaux disposent de compétences précisées par la loi qui les rendent incontournable, tout comme la région politique d'ailleurs.

Poser ainsi un tel jalon conduit donc directement à inviter autour de la table des partenaires sociaux largement ignorés jusqu'alors, et ceci même si plusieurs pôles avaient eu initialement l'intention de se passer de ces derniers, et même de la région politique dont on avait pas forcément envie d'entendre les remarques. En effet, une majorité de grands pôles ne disposaient pas début 2007 de compétences dans ce domaine si spécifique, et allaient rapidement découvrir cette sympathique facette de leur cahier des charges visiblement ignorée au départ. Il faut dire que le pouvoir politique, sensible à la hauteur des investissements consentis, et pas toujours certain à juste titre des retombées pour l'emploi, allait

¹⁵⁵ Centre d'Analyse Stratégique. Analyse Les pôles de compétitivité : des pôles de compétences ? La note de veille n° 115, novembre 2008.

progressivement exercer une amicale pression sur les pôles afin qu'ils investissent ces champs, certains décideurs l'ayant fait par eux-mêmes.

Obnubilés par leurs activités scientifiques et avec l'excuse qu'il fallait au départ se concentrer exclusivement sur ce domaine¹⁵⁶, les directions d'une majorité de pôles n'avaient en effet fait montre d'aucun volontarisme, et au fil du temps, certains rapports commençaient à paraître sur le sujet. En 2007, le Conseil Economique et Social National, resté totalement muet, allait proposer un document dont le titre donnait une bonne idée des conclusions : « *Les pôles de Compétitivité : faire converger performance et dynamique territoriale.* »¹⁵⁷ Dans ce texte, on trouvait ainsi des têtes de chapitres explicites tels que : *un impact en termes d'emplois qui doit être relatif* et surtout *la formation parent pauvre des pôles*¹⁵⁸ A défaut de proposer clairement un renforcement du dialogue social dans le texte lui-même, la CFDT et la CGT s'exprimant sur le sujet dans la déclaration des groupes qui suit le rapport¹⁵⁹, ce qui démontre l'absence de consensus sur le sujet, ce document qui bénéficie traditionnellement d'une exposition médiatique importante aura eu pour mérite de stigmatiser certaines lacunes. Pour en conclure avec ce rapport, avouons que ses conclusions et suggestions très limitées laissent entendre que les protagonistes sont passés à côté de plusieurs dimensions importantes, ou plus exactement que la pratique consensuelle a démontré toutes ses limites à cette occasion.

Les liens entre formation professionnelle et pôles de compétitivité vont progressivement s'intensifier, avec en 2008 un appel à projet ayant pour titre « *Capital Humain : gagner en compétences pour gagner en compétitivité* ». En Rhône-Alpes, la CFDT allait ainsi déposer un projet avec trois pôles de compétitivité, Tenerrdis, Techtera et Plastipolis. Intitulé COMPOSIBAT car consacré à la filière des énergies renouvelables dans le bâtiment, le programme avait pour ambition de concevoir des formations initiales et continues qui puissent bénéficier de l'apport de l'ensemble des acteurs régionaux, et y compris des partenaires sociaux susceptibles d'enrichir le contenu des enseignements et d'en faire la publicité dans les instances paritaires. Le dispositif prévoyait un regard spécifique sur la notion de précarité avec la volonté de permettre à des publics fragiles d'accéder à certaines formations. Malheureusement, si le projet fut l'objet d'une présélection positive, il échoua lors de la dernière sélection. Il n'en reste pas moins que cette collaboration a donné des idées aux participants qui souhaitent pouvoir faire une nouvelle proposition en 2009.

Le CESR de Rhône-Alpes a également suivi un cheminement très positif sur ce sujet depuis son premier rapport, et ceci en lien avec les élus régionaux. Plusieurs colloques étaient ainsi organisés en 2007 et 2008 sur le sujet, avec en particulier une réflexion sur « *La Science : un enjeu sociétal* » proposé le 18 septembre 2007 et qui comportait une intervention de Jacques Borrel pour la CFDT¹⁶⁰. « *Les pôles de compétitivité, par la production de savoir, par la transmission de savoir entre les organismes de recherche et les entreprises, génèrent un besoin de formation à plusieurs titres.*

Au niveau des personnels qui vont mener les projets puisqu'il faut acquérir de nouvelles techniques, de nouvelles connaissances pour faire avancer les projets : toutes les personnes mobilisées n'étant pas forcément au même niveau de connaissance au départ du projet, on

¹⁵⁶ Ce postulat reste en totale contradiction avec les modèles étrangers analysés.

¹⁵⁷ « *Les Pôles de Compétitivité : faire converger performance et dynamique territoriale* » Rapport du Conseil Economique et Social présenté par André Marcon, Editions Journaux Officiels, Paris, 2008.

¹⁵⁸ Ibid page I-9

¹⁵⁹ Ibid I-34 et I-38

¹⁶⁰ Les Actes : Conseil Economique et Social Régional. La Science : un enjeu sociétal. Colloque du 18 septembre 2007, 45 pages.

doit prévoir de la formation professionnelle. Il y a aussi de la formation professionnelle pour les installateurs, pour les personnes qui vont diffuser ces produits ou cette nouvelle technologie et qui seront issus de ces pôles de compétitivité. Là encore, nous n'avons pas encore trouvé de lieu pour discuter de ces sujets. »¹⁶¹

La réussite de ce colloque et les évolutions à venir en matière d'emploi a conduit le CESR à proposer fin 2008 une réflexion sur la formation, laquelle a conduit à la rédaction d'une plaquette diffusée auprès de l'ensemble des pôles régionaux¹⁶². Aujourd'hui, aucun pôle ne conteste la nécessité d'aborder ces questions et de développer des partenariats susceptibles de déboucher à terme sur une labellisation par le pôle des formations créées. De même, dans certains secteurs, ce sont bien de nouvelles qualifications et même de nouveaux métiers qui sont envisageable, avec à la clef l'ensemble du processus de création.

Si l'on excepte le problème qui proviendrait d'une trop grande spécialisation au sein de formations impossibles à transposer dans d'autres structures, risque récurrent sur lequel aucune analyse n'a encore été proposée, avouons que voir les pôles de compétitivité s'emparer de la question de la formation professionnelle est plutôt une bonne chose vu les évolutions à venir. On relèvera toutefois deux questionnements relatifs aux liens entre pôles et territoires à partir de cette question de formation, ainsi que de la présence des représentants des pôles au sein des structures paritaires dévolues à ces sujets. Cette dernière interrogation étant transversale et centrale, elle sera évoquée plus avant.

De la labellisation aux évolutions sociales : perspectives.

Le processus de labellisation des pôles évoqués dans le premier chapitre était à son origine totalement dépourvu de considérations sociales, qu'il s'agisse de dialogue social proprement dit ou de lutte contre la précarité. Alors que la première évaluation des pôles allait commencer en 2008, le processus de décision était déjà totalement inadapté aux réalités extérieures au champ scientifique proprement dit, et générait des questionnements certains de la part des élus. Ainsi, par exemple, Madame Janiaud conseillère régionale de la Région Rhône-Alpes : *« sur la difficulté du dialogue social entre les instances représentatives des salariés et de gouvernance des pôles de compétitivité, il me semble si je me souviens bien que, dans les critères de financement et d'évaluation imposés par la Région Rhône-Alpes, figurait une association très forte aux décisions prises...entendre dire qu'il n'y en a que deux sur quinze...il me semblait que c'était une exigence de la Région Rhône-Alpes. »¹⁶³* Ce questionnement aboutissait logiquement à une réponse de Monsieur Borrel pour la CFDT tout aussi significative : *« Malheureusement nous avons cru, comme Madame Janiaud, qu'il y avait une obligation de dialogue social au niveau de la gouvernance dans les contrats de pôle. Je les ai relus plusieurs fois et je me suis aperçu qu'il n'y avait qu'une incitation assez légère sans obligation. Sur le dialogue social en général dans les pôles de compétitivité, je voudrai dissiper un malentendu. Comme l'a dit mon collègue Jean-Marc Bluy, il ne s'agit pas de créer un nouvel espace de négociation dans les pôles de compétitivité. Ce n'est pas une revendication syndicale. Nous voulons plutôt nous saisir de l'opportunité de ces pôles pour créer un dialogue social utile. Car l'innovation technique et innovation industrielle vont fatalement conduire à des comportements et des organisations du travail différents de ceux que l'on connaît aujourd'hui. Pourquoi ne pas saisir cette opportunité pour utiliser la compétence et le savoir faire des syndicalistes dans l'appréhension des conséquences de*

¹⁶¹ Ibidem page 18.

¹⁶² Conseil Economique et Social Régionale : *« L'appropriation des questions de formation par les pôles de compétitivité rhônalpins. Une photographie à l'automne 2008. »* 4 pages, automne 2008.

¹⁶³ Ibid page 27.

certaines innovations à venir ? Il ne s'agit pas de créer un nouvel espace de négociation mais qu'un des partenaires territoriaux ne soit pas oublié dans la distribution des concertations. »¹⁶⁴

Derrière ces échanges paraissent clairement les erreurs initiales ainsi que les retards pris pour les corriger. Aujourd'hui, de l'aveu de représentants politiques de droite comme de gauche, mais également des syndicalistes de tous bords et chefs d'entreprises divers, la complexité du dossier est bien à l'origine du problème et non une quelconque volonté de malveillance. Nous serons moins affirmatif en relevant la volonté de cloisonnement ouvertement affichée par certains pôles lors des deux premières années, attitude encouragée par un manque total de compétence en matière de dialogue social. On pourrait critiquer à l'infini la naïveté de décideurs qui signent des conventionnements et labellisations sans les assortir de principes contraignants en la matière, l'inconsistance des organisations syndicales qui dans leur majorité n'ont pas eu le réflexe de faire appel à des experts pour traiter en amont un tel dossier, ou encore l'iniquité de certains décideurs économiques soucieux de récupérer le plus possible de contrats de recherche et ceci au détriment de toute considération pour le reste des acteurs du dossier. Ce constat étant fait, il importe de formuler plusieurs propositions susceptibles de conduire à des améliorations significatives du système.

Le plus évident en terme de labellisation est bien que malgré l'absence de tout insert social, la réalité a rattrapé les pôles. Aujourd'hui, une forte majorité d'acteurs du dossier sont sensibles à ces questions, sans que cela paraisse déboucher sur des avancées concrètes. La cause principale de ce dysfonctionnement est l'absence de culture commune des acteurs du dossier autour des questions de science et société, mais surtout l'absence de spécialistes susceptibles de fédérer tout le monde autour d'une dynamique qui pourrait fortement s'inspirer des exemples étrangers. A partir du moment où tous les acteurs reconnaissent les principes de la responsabilité sociale et environnementale des pôles et des entreprises qui les composent, le débat public devrait être assuré par des professionnels compétents dans ce domaine, capables de désamorcer certains clivages et de permettre des avancées concrètes. Au-delà des spécialistes de sciences sociales susceptibles de répondre à cette demande, l'une des clefs se trouve aussi certainement dans l'émergence de fonctions spécifiques au sein des administrations et collectivités locales et territoriales. Qu'en serait-il des questionnements pertinents de Madame Janiaud et de Monsieur Borrel si des spécialistes étaient intervenus en amont pour clarifier ces questions ? Si les politiques signataires, collectivités et Etat avaient pu s'appuyer sur des professionnels susceptibles de leur proposer des options en terme de contraintes à faire figurer dans les textes ? Si ces questions avaient fait l'objet d'une consultation des acteurs de la part de ces professionnels ? La réponse est très simple : une bonne partie des errements actuels pouvaient être évités, ce qui avec le recul aurait même permis aux pôles de mieux intégrer ces dimensions et ne pas avoir à rattraper leurs retards ultérieurement. Quand bien même certains partenaires ne répondent pas et ne se manifestent pas, c'est leur affaire, et ils ne peuvent pas dire ultérieurement que les décisions prises ne conviennent pas. Or aujourd'hui, une majorité peut légitimement s'indigner de la manière dont les affaires ont été conduites faute de toute sollicitation préalable¹⁶⁵.

Il serait donc logique que l'Etat et la Région s'entourent de telles compétences, et surtout mettent en place un processus de consultation susceptible de pouvoir effectivement permettre les expressions des uns et des autres. Il faut pour cela disposer de spécialistes extérieurs mais surtout internes aux structures. En Italie comme en Allemagne, les collectivités n'hésitent pas

¹⁶⁴ Ibid page 30

¹⁶⁵ La part de responsabilité étant bien moindre pour la région politique que pour l'Etat dans ce contexte, puisque les pôles sont une initiative nationale et non régionale.

à contractualiser avec des établissements d'enseignement supérieurs pour disposer de telles compétences. De même, chaque structure dispose de quelques membres du personnel spécialisés dans ces domaines, tant social qu'environnemental. A ce niveau, le renforcement de ces spécialités au sein des formations du supérieur en Rhône-Alpes paraît un élément indispensable si l'on veut pouvoir recruter sur ces critères.

Enfin, serait-il déplacé de créer en Rhône-Alpes une cellule spécialisée sur le dialogue social et ses corollaires, et qui verrait justement les professionnels en charge de ces dossiers au sein des services de l'Etat et des collectivités pouvoir échanger régulièrement ? En dépassant un modèle français qui donne à ces questions de société un caractère optionnel et pour ne pas dire dilettante au sein des administrations et collectivités, on pourrait ôter bien des épines du pied aux décideurs politiques convaincus du bien fondé de la démarche mais qui ne disposent pas des compétences autour d'eux pour disposer de méthodologies pratiques.

Outre les ressources nécessaires en interne et en externe, il faut également mettre en place une démarche susceptible de corriger les carences initiales. Plutôt que de modifier des textes existants en terme de contractualisation avec les pôles, il vaudrait mieux se doter d'un texte complémentaire susceptible de proposer une lisibilité plus grande. Ce n'est pas difficile puisque pratiquement rien n'a été fait en particulier dans la logique de la labellisation. Travailler sur un label régional serait donc un excellent moyen de revoir la copie initiale, et d'intégrer au passage l'ensemble des réflexions des acteurs régionaux. L'objectif étant bien au final de disposer d'un document précisant les engagements et obligations du pôle sans pour autant en faire une victime expiatoire en cas de dysfonctionnement. Il importe en tout cas que l'espace Rhône-Alpes dispose d'une dynamique structurante sur le sujet et comme d'autres régions d'Europe puisse aller vers des démarches concrètes.

En matière de dialogue social, la question centrale qui se pose dans le contexte d'un pôle est bien de savoir si le dispositif existant en matière de lieu d'échange est suffisant ? En effet, pour produire un dialogue social de qualité, il faut pour cela pouvoir obtenir des échanges entre acteurs compétents dans des lieux spécifiques. Comme le souligne Philippe Bernoux dans une monographie publiée dans le cadre des activités du Club Convaincre du Rhône¹⁶⁶, l'auteur évoquant l'exemple des pôles comme nouveau lieu de négociation potentiel, « *les lieux de la négociation entre syndicats de salariés et patronaux ont évolué ces derniers temps. La négociation a été traditionnellement surtout une affaire des professions, on négociait essentiellement dans les branches, quelquefois dans les entreprises. Ceci est en train de bouger. Les lieux de négociation au niveau régional se sont multipliés. Différente du département et des bassins d'emplois, la région, en particulier à travers le Comité Economique et Social Régional (CESR), devient de plus en plus un lieu de structuration du dialogue. La dimension économique s'est invitée, d'une part à travers les schémas régionaux de développement économique qui sont des lieux de débat et d'autre part à travers les pôles de compétitivité qui préfigurent la réalité économique de la région.* »¹⁶⁷ Pourquoi ne pas confier à la commission PERIC élargie à des experts de l'Etat et de la Région ainsi qu'à des universitaires référents une réflexion sur le sujet ? Faut-il décentraliser le dialogue social sur les territoires en matière de pôle ? Les exemples étrangers nous laisseraient penser que l'enjeu est bien de disposer d'une commission régionale compétente non seulement pour entendre les uns et les autres, mais également pour inciter les pôles à respecter leurs cahiers des charges. Après, il est entendu que si comme cela semble le cas pour les pôles, les compétences des membres des principales organisations siégeant au CESR sont quelque peu limitées, il faut

¹⁶⁶ Philippe Bernoux. Club Convaincre du Rhône : Les réseaux de relations, facteurs d'innovation et de développement. Septembre 2008, 11 pages

¹⁶⁷ *ibid* page 4

permettre à PERIC d'évoluer vers une représentation élargie. L'enjeu est ici trop important pour qu'il dépende seulement du CESR, car la question de la place de l'Etat reste également posée ? Faut-il élargir PERIC, créer une autre structure Etat Région ? L'important est de ne pas encore attendre trop longtemps vu les enjeux à venir.

Au-delà des lieux de réunion, la question de la place des pôles en terme de dialogue social reste posée. Si ces derniers devaient progressivement élargir leurs champs de compétence à la formation professionnelle et l'emploi, il est clair que les partenaires sociaux devraient disposer en retour d'un véritable terrain d'expression.

Depuis le départ, les questions de la compétence des partenaires sociaux dans les domaines scientifiques ainsi que la légitimité du glissement progressif de compétences des entreprises vers les pôles sont posées. Il paraît logique dans un modèle territorial orienté vers l'économie du savoir que les représentants des personnels et employeurs soient à même de s'exprimer sur ces questions. On voit mal le système perdurer avec un cloisonnement total entre projets de recherche à venir et ressources humaines. Il serait donc intéressant de réfléchir à la manière d'inciter, mais également d'aider les partenaires sociaux à disposer des compétences internes pour aborder ces questions. Notons au passage que cette préoccupation rejoint celle des pouvoirs publics et en particulier de la région Rhône-Alpes concernant la culture scientifique et technique. Une région comme Rhône-Alpes se doit d'avoir des corps constitués qui possèdent en interne des référents susceptibles d'assister les politiques publiques et de donner des avis. On peut envisager ici un dispositif en lien avec le CESR. Pourquoi ne pas créer par exemple un statut d'expert reconnu par le CESR et la région et qui puisse intervenir dans ce type de dossier ? Dans l'hypothèse d'une réflexion sur l'évaluation des personnels de la recherche en région, ce postulat pourrait permettre de valoriser le travail d'universitaires qui acceptent d'aider la collectivité sur des thèmes concrets au détriment d'un temps passé uniquement à envoyer des manuscrits à des revues étrangères à comité de lecture à des fins de notations positives.

Concernant le glissement progressif des entreprises vers les pôles, les processus de mutualisation n'ont pas attendu leur arrivée pour exister. Plusieurs indices comme la généralisation du partage salarial, ou encore le développement de services aux entreprises d'une même zone industrielle laissent penser que ces regroupements géographiques se seraient produits et-ce quel que soit le modèle en vigueur. Cette tendance a pour mérite premier de convier les PME trop souvent laissées de côté, et qui ne comprennent que très rarement des représentants syndicaux. Pour paraphraser une campagne de la CFDT concernant les salariés de ces structures : *« ce n'est pas parce que vous travaillez dans des petites entreprises que vous devez avoir de petits droits sociaux »*. Cette réalité renvoi au vieux débat des délégués du personnel de site qui auraient permis de couvrir l'ensemble des entreprises d'une zone géographique donnée, dossier qui n'a jamais vraiment abouti malgré l'appui de l'Union Professionnelle Artisanale. Aujourd'hui, l'approche pôle peut ainsi constituer un plus avec le développement de compétences en matière de dialogue social et surtout d'innovation du côté des processus de concertation. Au-delà du plaisir de retrouvailles régulières avec les autres représentants en charge du suivi du pôle, pourquoi ne pas essayer de développer des projets collectifs ? Le pôle doit-il seulement être un réceptacle en matière d'appel d'offre, ou peut-il comme Tenerrdis l'ambitionnait se pencher sur des projets innovants en matière de travail, d'emploi, et au-delà de cela de négociation et d'accords sociaux ? n'existent-ils pas des fonds européens disponibles sur de tels sujets ? Tant à la Région Rhône-Alpes qu'au sein des services de l'Etat, on trouve d'excellents professionnels susceptibles d'apporter une aide décisive dans de tels montages. Si le pôle devient progressivement un référent territorial, un processus d'innovation susceptible de rassembler et

de fédérer les énergies politiques, économiques, et scientifiques, il va forcément devoir entamer un processus normatif que seuls permettent les partenaires sociaux. A la case dialogue social correspond donc bien la nécessité de préciser et de définir les nouvelles règles du jeu territorial.

Il est particulièrement difficile d'anticiper et de préciser quelles formes pourraient prendre ce dialogue social de pôle. La grande hétérogénéité des dispositifs en place ne facilite pas un tel diagnostic. Encore une fois, de telles logiques tendront à exister principalement sur les très grands pôles. On peut toutefois considérer que les grands axes pourraient se structurer à partir de trois dimensions complémentaires qui sont le déroulement de carrière sur et autour du pôle, les conditions de travail et risques professionnels, et enfin le rapport à l'éthique, à l'environnement, à la place du pôle dans un modèle de développement durable. Si les deux premiers ensembles restent des classiques de la vie syndicale et patronale, le troisième paraît en rupture totale avec les domaines d'interventions des partenaires sociaux. Il est cependant très clairement devenu incontournable, sauf à considérer que l'ensemble des contrepouvoirs en matière d'environnement et de responsabilité sociale se trouve totalement hors du pôle avec des associations. Les récentes évolutions perceptibles au sein des Comités de Groupes Européens démontrent que les syndicats se sont bien saisis de ces problématiques et qu'il en ressort un dialogue fructueux, permettant aux directions de mieux répondre ultérieurement aux critères d'évaluations des cabinets spécialisés.

La volonté de ne pas séparer la question des pôles de compétitivité de la question sociale, et plus précisément de la précarité professionnelle, fait non seulement écho à un principe éthique et social qui veut que le progrès quel qu'il soit profite également aux salariés et aux populations locales. Il fait également référence aux modèles étrangers analysés qui, même pour les plus libéraux, s'orientent clairement vers des volontés de voir correspondre les développements et réussites du pôle avec des initiatives à destination des personnels sur les territoires. Evoquer une labellisation qui tienne compte de telles initiatives n'est pas une utopie, évoquer une évaluation qui propose certains critères dans cette direction non plus. Pour cela, il faut toutefois s'accorder à la définition que l'on donne à la recherche. Si cette noble activité se limite comme pour plusieurs de nos gouvernants à un personnel réduit et hautement qualifié dont la principale activité est de publier des articles en anglais dans des revues à comité de lecture afin de répondre à une future évaluation, et ceci sans aucune implication locale et sans aucun regard pour les autres salariés qui gravitent autour d'eux, alors inutile d'aller plus loin. Si la recherche renvoi bien à l'ensemble du processus économique et social qui permet justement aux scientifiques les plus brillants de déboucher sur des innovations, alors nous sommes bien dans une économie du savoir qui génère son lot de précarité, lequel paraît croître ces dernières années.

Aujourd'hui, les pôles ont franchi le cap de l'analyse sociale avec des travaux sur l'emploi et la formation. Il n'y a aucune raison de penser qu'ils n'iront pas plus loin à terme avec des politiques comportant des éléments de lutte contre la précarité professionnelle. Au-delà du paradoxe du chercheur pauvre déjà évoqué, la vraie question derrière ce postulat est de savoir si la rencontre pour la première fois dans l'histoire de notre pays entre un modèle de développement économique fondé directement sur la connaissance et l'avantage technologique et les problématiques sociales peut déboucher sur un renouvellement des argumentaires et donc des politiques dans ce domaine ?

L'évaluation des pôles : œillères et suggestions entre les lignes.

Le travail d'évaluation conduit par les cabinets CM International et Boston Consulting Group en 2008¹⁶⁸ a été jugé très positivement par l'appareil politique français, le Président de la République ayant annoncé en juin 2008 la poursuite du dispositif de soutien sur les trois ans à venir. La lecture du rapport lui-même, parfait d'un point de vue diplomatique, n'apporte pas grand-chose et surtout fait le choix d'ignorer les dimensions sociales. Il s'agit en effet d'un choix délibéré et non d'un manque de réflexion qui prévaut, plusieurs partenaires sociaux dont la CFDT ayant demandé à être auditionné sans qu'aucune suite ne soit donnée à leur démarche. Mieux encore, certains collaborateurs des deux cabinets concernés paraissaient très intéressés lors des conversations informelles tenues par téléphone, mais visiblement leur hiérarchie n'a pas souhaité donner suite. Un parti pris qui peut s'expliquer tout à la fois par la volonté de ne pas charger la barque avec des considérations sociales susceptibles de motiver des demandes accrues de partenaires locaux en ces temps difficiles, mais également par un souci de masquer l'une des principales lacunes du dossier français actuel. Il semble en effet improbable, voire impossible, que deux cabinets internationaux de cette taille n'aient pu avoir accès ce que l'auteur de l'article est allé chercher seul dans les régions voisines de Rhône-Alpes, à savoir des informations des modèles étrangers de développement. On peut rappeler qu'en matière d'évaluation, surtout à ce niveau et avec ces enjeux, l'un des principes fondamentaux est d'avoir recours à des experts étrangers susceptibles de proposer des analyses comparatives, ou au moins des réflexions issues d'expériences internationales. Or la France est bien le seul pays du monde à notre connaissance, et nous serions vraiment curieux d'avoir d'autres exemples, qui se dotent d'une évaluation de cette nature conduite par des consultants apparemment exclusivement français¹⁶⁹.

Ceci n'empêche pas cependant les évaluateurs de relever la très faible implication de la formation dans le dispositif¹⁷⁰, sans toutefois proposer la moindre solution. Notons au passage plusieurs illustrations qui soulignent comme nous le disions auparavant que les pôles émergent de plus en plus comme des entités autonomes disposant de moyens de plus en plus importants. Petite équipe au sein de la structure qui gère le pôle, oui, mais petite équipe qui recrute dans la durée, signe que la pérennité des pôles étant désormais acquise, on peut aller sur un développement plus important. « *Témoins de la confiance des acteurs de la gouvernance et du financement de ces structures nouvelles, des recrutements en CDI ont été faits par la quasi-totalité des pôles et la part des mises à disposition dans les équipes des pôles a décliné en proportion. En 2007, 68% des membres des équipes d'animation étaient salariés des pôles de compétitivité contre 59% en 2006.* »¹⁷¹ Considérant que la taille des équipes est souvent trop réduite mais ne peut pas non plus être augmentée sans garanties, syllogisme de deux pages sur lequel il convient de passer, les auteurs du rapport évoquent tout de même le cas du Pays Basque qui « *soutient l'animation de ses clusters à la hauteur de 250 K euros maximum par cluster pour assurer des missions d'intérêt public.* »¹⁷² On oublie ici de rappeler que les autorités basques comme les catalans conditionnent ces versements à des travaux pratiques dans le domaine de l'emploi, formation, et que les exigences vont y compris en direction de la tenue d'échanges avec les partenaires sociaux.

¹⁶⁸ CM International et Boston Consulting group « *L'évaluation des pôles de compétitivité 2005-2008* ». Paris, La Documentation Française, 2008, 111 pages

¹⁶⁹ Un examen de la liste des contributeurs à cette évaluation démontre l'absence totale de patronymes étrangers avec un léger bémol dans un seul cas. Sans pratiquer le délit de faciès et le procès d'intention, on peut s'étonner qu'aucun anglo-saxon, allemand, nord européen, asiatique, n'ait été mis directement à contribution ?

¹⁷⁰ Ibidem page 26

¹⁷¹ Ibid page 37

¹⁷² Ibid page 38

Pour ce qui concerne la gouvernance des pôles, on ne trouvera pas un mot sur les problématiques concernant les salariés, tout au plus quelques allusions à des échanges avec les syndicats professionnels en particulier dans le domaine de la veille. La GPEC pratiquement absente est citée à une reprise, avec l'exemple du pôle EMC2 qui conduit une action en lien avec les acteurs du développement économique. Enfin, l'absence d'outils dédiés à la prise en compte du développement durable est expliqué par le fait que cette thématique ne faisait pas partie des missions initiales conférées aux pôles, un argument quelque peu commode et qui sous entend que l'évaluation présente ne propose aucun critère environnemental.

A ce bilan on ajoutera l'affirmation selon laquelle « *le dispositif contribue efficacement à appuyer la dynamique locale de coopérations entre acteurs* »¹⁷³, ce qui en l'absence de partenaires sociaux réduit sérieusement les champs possibles. Une note de bas de page précise tout de même qu' « *en revanche, l'impact en termes d'innovation et de développement économique n'a pas été analysé aux vues de la jeunesse des pôles* »¹⁷⁴, ce qui permet de clore définitivement toute polémique sur la présence des acteurs sociaux et de donner un blanc sein aux pôles sur ces deux sujets si secondaires...

On aura compris que ce premier rapport d'évaluation des pôles de compétitivité ne présente aucun intérêt pour tout observateur désireux de réfléchir aux perspectives situées hors du champ de la R&D. Présenté comme un premier document de synthèse trois ans après le début des opérations, le rapport élude commodément tout jugement en terme de perspective recherche et de réussite économique ce qui en réduit considérablement la portée et l'intérêt.

Il serait donc nécessaire et légitime pour les collectivités territoriales impliquées d'engager une réflexion afin de définir les principes d'une autre évaluation qui intégrerait les dimensions scientifiques, environnementales et sociales. Ce serait un excellent moyen de pouvoir disposer d'un bilan clair, dont l'objectif ne serait pas de procéder à une critique en règle des pôles mais bien de mettre en avant l'ensemble de leurs activités, bonnes pratiques et initiatives. On pourrait également envisager derrière ce processus d'informer les décideurs des pôles de ce qui se fait ailleurs à l'étranger en la matière, et de permettre ainsi de manière incitative des transpositions utiles.

L'un des clefs pour la compréhension du phénomène pôle actuel est bien de mesurer la tendance à moyen terme qui va voir l'euro-région s'imposer progressivement comme l'échelle pertinente pour ces politiques. Un tel glissement nécessite non seulement des moyens et une stratégie mais également une prospective susceptible d'alerter les décideurs sur l'ensemble des orientations futures qu'il convient d'appréhender dès à présent. Si c'était une région politique comme Rhône-Alpes qui avait diligenté l'évaluation, les résultats affichés auraient-ils été les mêmes ? Le lecteur prudent répondra que partiellement, cela aurait été le cas, et il aura sans doute raison, mais on ne peut se contenter de cette réponse. Avec l'ensemble des éléments évoqués dans ces pages, il serait aujourd'hui pertinent d'envisager une évaluation régionale avec des critères pouvant facilement être repris dans les exemples voisins. Il faut aujourd'hui sortir de la jeunesse supposée ou réelle des pôles et accompagner la maturité à venir d'analyses plus complètes et surtout plus crédibles d'un point de vue social et territorial.

¹⁷³ Ibid page 71

¹⁷⁴ Ibid page 71

Conclusion

Le modèle français de pôle de compétitivité a connu ces trois dernières années des évolutions originales et logiques. Conçu au départ à partir de modèles étrangers analysés de manière très incomplète, le pôle français s'inscrivait au départ comme une entité dont la seule tâche véritable était de labelliser des projets de recherche et d'associer les acteurs d'une même branche autour d'un espace commun. La volonté perceptible de mutualiser les moyens à l'aide de mesures incitatives pouvant parfois aller jusqu'à la dérégulation sociale sur un territoire donné a bientôt donné lieu à de nouvelles exigences de la part des gouvernants. La hauteur des budgets ainsi que la publicité dont ont bénéficié ces pôles a conduit logiquement à la création progressive d'un espace politique, lieu de pouvoir, référent territorial en matière de développement scientifique mais également d'emploi et de formation. De cela découle logiquement l'intérêt croissant suscité par les pôles auprès des partenaires sociaux et monde associatif. Malgré un refus initial de voir le pôle traiter des questions directement extérieures à la recherche et d'une manière plus générale aux appels d'offres, le modèle a été rattrapé par son succès initial et par les perspectives qu'il offre. Disposant au départ de ressources très limitées, les associations qui dirigent les pôles augmentent aujourd'hui leurs champs d'intervention et par la même occasion leurs personnels.

Aujourd'hui, faute d'alternative crédible, mais également de par la conjoncture internationale, les pôles incarnent la solution territoriale face à la baisse d'activité et au déclin des territoires industrialisés. De la France des forges aux grands projets hexagonaux des années soixante et soixante-dix comme le Concorde et le TGV, le relais paraît aujourd'hui assuré par ces ensembles. Même si la survie à terme de la totalité de ces créations paraît hautement improbable, le succès d'une majorité d'entre-elles constituerait déjà un résultat positif.

La faiblesse du dialogue social en France et le manque de références à ce niveau explique pour partie que les pôles soient sortis de terre sans qu'il ait été prévu dans leurs statuts et fonctionnement des mécanismes de gouvernance susceptibles de répondre aux besoins générés. Au-delà de l'absence de toute prospective à ce niveau, cette lacune fondamentale peut également se comprendre par la volonté de ne pas donner un rôle même réduit aux représentants du personnel et de recouvrir l'activité d'un niveau de contrôle maximal, en renouant ainsi avec de vieilles traditions françaises que l'on retrouvera dans le nucléaire par exemple. Ces réalités débouchent en tout cas sur une série de déséquilibres flagrants, d'autant plus difficiles à justifier que le phénomène pôle est bien sorti aujourd'hui de ses contours d'origine pour former une référence incontournable.

Concernant plusieurs milliers de salariés, et indirectement plusieurs millions, les pôles sont désormais au centre de la vie économique française, et il paraît impossible de ne pas engager aujourd'hui des mesures concrètes afin de faire évoluer cette situation. Les représentants des salariés sont-ils plus ignorants que les forces politiques qui prennent logiquement part à la gestion du pôle ? Sont-ils également moins compétents que les représentants associatifs conviés de plus en plus souvent dès lors qu'il s'agit de culture scientifique et technique, de problèmes environnementaux et éthiques ?

Cette naissance très rapide des pôles, fulgurance même qui a pu surprendre les moins informés, va-t-elle déboucher sur des espaces dérégulés qui feraient des pôles français des caricatures néo-libérales mal assumées des clusters nord-américains ? Dans ce dernier modèle, le libéralisme s'accompagne de relations sociales très précises, et d'investissements des entreprises privées sans commune mesure avec les capacités françaises. Le risque est ici de déboucher sur une précarisation des personnels, avec la minorité de chercheurs titulaires au

règne sans partage et la majorité d'insatisfaits chroniques constituée tout à la fois d'autres chercheurs en quête du graal de la titularisation et de petites mains peu qualifiées qui oeuvrent dans des conditions proches de celles données par Mac Donald. Un paradoxe d'autant plus scandaleux que l'une des motivations premières pour financer ces pôles était bien de permettre de lutter contre les délocalisations et renforcer l'emploi dans la durée sur les territoires.

Un pôle dérégulé et qui bénéficierait de l'impunité politique totale pourrait ainsi concurrencer les multinationales les moins recommandables de la planète, et ceci en totale contradiction avec les engagements initiaux pris par l'Etat et les collectivités. Ajoutons à cela qu'à la différence des grandes firmes mondiales, ce sont bien les finances publiques et les impôts des français qui contribuent dans une large part à leur développement, et ceci davantage que dans les autres pays européens.

Pour toutes ces raisons, il est donc hautement nécessaire de piloter et d'encadrer politiquement les pôles, mais aussi et surtout de compléter leur développement par un accompagnement sérieux, issu des sciences sociales, et susceptible ainsi d'enrichir la réflexion avec à la clef des mesures concrètes. Les nombreux exemples de réussite dans les modèles étrangers soulignent que l'on peut parfaitement cohabiter excellence scientifique, exportations technologiques de pointe, et innovations dans le domaine économique et social. Dès lors, pourquoi ne pas faire des pôles un laboratoire social, ce qu'ils vont tendre à devenir avec ou sans encadrement d'ailleurs ?

Sur le plan méthodologique, les exemples étrangers paraissent constituer une première piste à suivre. La logique voudrait ensuite qu'une évaluation, complément d'évaluation, soit conduite dans ce sens, afin de mieux situer les potentiels et de pouvoir proposer des méthodologies susceptibles de dynamiser l'innovation sociale.

L'émergence d'un modèle territorial fondé principalement sur la technologie constitue une rupture fondamentale avec le passé, une révolution que pratiquement personne n'a mesuré en France aujourd'hui. Ceci bouscule les référents, la nomenclature des métiers, la sécurisation des parcours, bref l'ensemble de la manière dont on conçoit, analyse, comprend le champs du travail.

Pour maîtriser cela, il faut disposer de compétences en matière de dialogue social et de recherche et développement au sens large, et ce pas seulement dans le centre de recherches en sciences sociales, mais aussi et même surtout au sein des partenaires sociaux et services de l'Etat qui oeuvrent autour du dialogue social. Il importe donc d'avoir une réflexion en matière de formation mais également de ressources humaines, afin de permettre au débat public indispensable ainsi qu'aux réflexions relatives à la culture scientifique et technique de se dérouler normalement. Si certains pôles laissent poindre le spectre de la mono activité sur un territoire donné, il est nécessaire que les tenants et les aboutissants de cette dernière puissent faire l'objet d'analyse et glisser vers le débat public et la démocratie représentative. C'est pourquoi, il importe dès aujourd'hui et ceci à une échelle régionale de revoir certaines formations et qualifications, mais aussi et surtout d'aider les moins à l'aise financièrement comme certains partenaires sociaux à mettre en place leur expertise dans ce domaine.

Une fois les acteurs susceptibles d'avoir une participation effective aux débats, il est nécessaire de revoir la contractualisation des pôles, c'est-à-dire leurs engagements vis-à-vis des collectivités et de l'Etat. Les pôles français doivent-ils rester les seuls à ne pas être concernés à minima par ces questions ? La réponse classique aujourd'hui qui est de dire que

les pôles ne disposent pas des ressources internes nécessaires pour accompagner ces réflexions et pouvoir ainsi évoluer n'est plus de mise. D'un strict point de vue comptable, c'est rigoureusement vrai, mais un système qui autour de la DRIRE injecte plusieurs centaines de millions d'euros chaque année en appel d'offre ne peut-il pas en conserver une infime partie de ces sommes afin de financer des spécialistes en sciences sociales notoirement moins coûteux que leurs homologues des sciences dites dures ? Quand les plus grandes régions françaises donnent aux pôles des sommes comprises entre 15 et 30 millions d'euros annuels, ne peuvent-elles pas réduire légèrement la note et investir sur un processus d'accompagnement qui ferait toute la différence ? Pourquoi ne pas définir un ratio d'encadrement comme c'est le cas dans certains exemples étrangers et d'accompagner chaque budget significatif d'un reliquat pour à de telles opérations ? On remarquera également que les fonds structurels européens permettent de telles démarches à moindre coût.

Sur le plan régional, il faut disposer d'une commission régulièrement réunie sur ces questions, et qui puisse compter sur l'ensemble des spécialistes du sujet. Au niveau des territoires, et plus particulièrement pour les plus gros pôles, il devrait en être globalement de même avec un suivi plus proche du terrain qui soit à même de développer certaines stratégies locales.

En interne des pôles, la communication à destination de tous les salariés doit être revue et favorisée, le rapport national sur les pôles soulignant avec justesse que la communication reste à revoir dans une majorité de cas. Sans revendiquer forcément une représentation de représentants des personnels spécifique à chaque pôle, il serait utile d'engager une réflexion dans ce domaine. Le développement probable du nombre de personnels dépendant directement du pôle paraît à terme nécessiter la mise en place d'un lieu officiel d'échanges et de négociation.

Aujourd'hui, le modèle des pôles de compétitivité est une chance pour la France, mais doit pour cela associer tous les acteurs à son développement. La spécificité technologique et le montage juridique particulier ne doivent en aucun cas constituer une excuse pour en faire des lieux d'exclusions et de précarités. La France aura le modèle de pôles de compétitivité qu'elle mérite, et la région politique semble aujourd'hui l'acteur le plus important sur ce dossier, étant entendu que la Communauté Européenne risque faute d'évolutions sociales d'imposer ses propres normes ces prochaines années.

ANNEXES

ANNEXE 1 (P 117): Bibliographie

ANNEXE 2 (P 128) : Compte Rendu du séminaire des 16 et 17 octobre 2008

Bibliographie service à personnes et logistique

Des éléments pour les monographies

Les services à la personne – rapport N°8 de janvier 2008 - CERC - 113, rue de Grenelle - 75007 Paris

Services à la personne: bilan et perspectives - Michèle Debonneuil rapport d'orientation N° 2008 M 024 01 - Inspection générale des Finances

Les services à la personne (avis de suite) – décembre 2008 - CESE

Evolutions et enjeux des services à la personne (les associations iséroises d'aide à domicile) – Emmanuelle Puissant - ADEES mai 2008 - 112 rue Ney - 69003 Lyon

Schéma de cohérence de la logistique – RUL – 31 rue Mazenod - 69003 Lyon

Logistique mutations économiques région Rhône Alpes – SGAR-

Les enjeux de la logistique : emplois, professions, territoires l'exemple du Nord Isère (avril 2008) – ADEES – 112 rue Ney - 69003 Lyon

Précarité et nouvelles formes d'emploi (diagnostic Cgt) – Yves Jalmain - juin 2008

Des sites à consulter

ANPS (Agence des services à la personne) - www.servicesalapersonne.gouv.fr

FEPPEM (fédération nationale des particuliers employeurs) - www.fepem.fr

Légifrance (le service public de la diffusion du droit) - www.legifrance.gouv.fr

Service public (le portail de l'administration française) - www.service.public.fr

INSEE www.insee.fr

Cgt (confédération générale du travail) - www.cgt.fr

UPMF (université Pierre Mendès France à Grenoble) - <http://webu2.upmf-grenoble.fr/LEPII/spip/spip.php?rubrique50>

Bibliographie sur le travail des saisonniers

Actes du congrès de l'association francophone de gestion des ressources humaines, septembre 2003.

Aubry C., « L'emploi saisonnier en France : Alternative face à une activité touristique irrégulière », Mémoire de Master 2, Université Toulouse le Mirail, 1999.

Bourdieu P., « La Misère du Monde », Paris. Seuil. 1993. p 943.

Castel R., « L'insécurité sociale. Qu'est-ce qu'être protégé ? », Paris, Seuil, Coll. « La république des idées, 2003, pp 80-84.

CERC, « Rapport n°5 relatif à la sécurité de l'emploi face aux défis des transformations économiques », la documentation française, 2005.

CFDT Rhône Alpes, « L'envers du décor : le logement des saisonniers d'hiver », rapport d'enquête, juin 2002.

COORACE, « Des mots pour Agir », in revue « Economie et Humanisme n°381, juin 2007.

Conseil Economique et Social Régional Rhône Alpes, « Rapport sur les conditions de vie des saisonniers dans les stations touristiques », Compte rendu de l'assemblée du 21 mai 1997.

Davoust O., blog, article 8 : <http://obsdurecrutement.free.fr/index.php?2008/01/16/8672-la-mobilite-professionnelle-et-geographique-article-8>

Fourcade B., « L'évolution des situations d'emploi particulières de 1945 à 1990 ». Revue Travail et Emploi, n° 52/2, 1992, pp.4-19.

Gaullier X., « La pluriactivité à tout âge », in « Le travail, quel avenir ? », Gallimard 1997.

Girod J. L., « Métiers sportifs, de la spécialisation à la polyvalence : l'expérience de Pontarlier », in Revue Pour « Nouvelles formes de travail en milieu rural : Pratiques sociales et actions publiques », n°161, Mars 1999, GREP, p. 95.

INSEE Première, « L'emploi salarié dans le tourisme : une nouvelle estimation », effectuées à partir des Déclarations Annuelles des Données Sociales de l'année 200, n° 1099, aout 2006.

Juyaux C., « Le développement de l'emploi touristique et sportif des tours opérateurs à partir de l'exemple du club Méditerranée », Thèse de doctorat, Université Claude Bernard, Lyon 1, 2008.

Juyaux C., « Encore un effort pour les saisonniers ! », in Revue Espaces n°223 , Février 2005.

Juyaux C., « Une réponse à la précarité de l'emploi saisonnier : la Bourse Européenne Emploi-Formation du Tourisme », in Revue POUR « Nouvelles formes de travail en milieu rural : Pratiques sociales et actions publiques », n°161, Mars 1999, GREP, p. 107

Le Pors A., « Propositions pour l'amélioration sociale et professionnelle des travailleurs saisonniers du tourisme », Rapport, 1999.

Maillard-Richer Agathe, « La fidélisation des emplois saisonniers dans une région montagnaise touristique », APGE 16, octobre 2004, 58 pages.

Maruani M. et Reynaud. E., « Sociologie de l'emploi », 2001, Travail et Emploi n° 58, 1994.

MITRA-ORT Rhône alpes-medias sim, « Etude sur l'emploi touristique en Rhône-Alpes », les cahiers de la Mitra, Aout 2005, p7.

NIMOS, Siestrunck, « Paroles de saisons », dessin-essai, Ed. Transhumances, Val des Près, 1990.

Paugam S., « Le salarié de la précarité », PUF, 2000.

Rigaudiat J., « Le nouvel ordre prolétaire : le modèle français face à l'insécurité économique », Edition Autrement-Collection Frontières, 2007, 196 p.

Wresinski J. (1987), « Grande Pauvreté et précarité économique et sociale », Rapport au Conseil Economique et Social, 11 et 12 février 1987.

Zimmerman B., « Les groupements d'employeurs : la sécurité dans la flexibilité ? », Sociologie du travail, vol 48, n°1, janvier-mars 2006, Elsevier SAS, pp 2-14.

Sites internet :

Pluriactivité et saisonniers : www.pluriactivite.org/spip.php?rubrique7

Batiactu : <http://www.batiactu.com/edito/le-logement-des-saisonniers-suit-le-modele-savoyar-18121.php>

FONGECIF Midi Pyrénées : <http://www.fongecifmp.org/doc/telechargement/biaf.pdf>

Site de ASURE (université de Nice) : http://www.unice.fr/asure/fc/fc_salaries.html

Site du FAFIH : <http://www.fafih.com/dossier-saisoniers-2863.htm>

Site de ALATRAS :

<http://www.alatras.fr/images/download/formation/formation%20assedic.pdf>

Site du collectif des professionnels de santé : <http://www.saisonsante.fr/>

Site de « question saison », de la région Rhône Alpes : <http://www.questionsaison.fr>

Site de la maison de l'emploi des hautes Alpes : <http://www.mde05.fr>

Site de la Bourse Européenne Emploi Formation du Tourisme : <http://www.beefit.org>

Bibliographie pôle de compétitivité

CM International et BCG : « *L'évaluation des pôles de Compétitivité 2005-2008* » Paris, Documentation Française, 2008, 111 pages.

CESR Rhône-Alpes : *La Science un Enjeu Sociétal* » Colloque du 18 septembre 2007 , 45 pages.

Ministère Economie et Finances , CM International et ARcessor. « *Recueil de Bonnes Pratiques de Gouvernance pour les Pôles de Compétitivité.* » Paris, Janvier 2008, 119 pages.

Davezies Laurent. « *La République et ses territoires* » Paris, Seuil, 2008 110 pages.

DGB index Gute Arbeit. Der Report 2008. Berlin, DGB, 36 pages.

Club Convaincre du Rhône. « *Les réseaux de relations, facteurs d'innovation et de développement* ». Lyon, Club Convaincre, 2008, 10 pages.

Ministère de l'Economie et finances : « *Plus d'un salarié sur dix travaille au sein d'un pôle de compétitivité* » Les 4 pages des statistiques industrielles n°238. Paris, Ministère, Décembre 2007, 4 pages.

Ambassade de France en Allemagne, Service pour la Science et la technologie. « *La politique des clusters en France et en Allemagne.* » Berlin, 2008, 57 pages.

Centre d'Analyse Stratégique , la note de veille : « *Les pôles de compétitivité : des pôles de compétences ?* » n°115, novembre 2008, 3 pages.

Descolonages Michèle et Saincy Bernard. « *Les nouveaux enjeux de la négociation sociale internationale* » Paris, La découverte, 195 pages.

Conseil Supérieur de la Recherche et de la technologie. « *jeunes chercheurs et jeunes enseignants chercheurs, statuts et conditions de travail* ». Paris, la Documentation Française, 2007, 189 pages.

CESR National : « *Les fonds structurels comme outils d'aménagement du territoire.* » Rapport présenté par Monsieur Charles Bonissol, 2003, 182 pages.

CESR National : « *Les Pôles de Compétitivité : faire converger performance et dynamique territoriale.* » Rapport présenté par Monsieur André Marcon, 2008, 91 pages.

CESR National « *Les nanotechnologies* » Rapport présenté par Monsieur Alain Obadia. 2008, 177 pages.

Askenazy Philippe. « *Les désordres du travail, Enquête sur le nouveau productivisme* ». Paris, Seuil, 2006, 95 pages.

Philippon Thomas. « *le capitalisme d'héritiers , la crise française du travail* ». Paris, Seuil, 2007, 111 pages.

Bruno Isabelle ; « *A vos marques prêts...cherchez ! la stratégie européenne de Lisbonne, vers un marché de la recherche.* » Broissieux, 2008, 267 pages.

Documentation Française. « *Les contrats de projets Etat Régions* » Paris, La Documentation Française, 2008, 112 pages

Ciampani Andrea et Clari davide : « *Il movimento sindacale transfrontaliero nella governance interregionale europea.* » Turin, Transalp, 2005, 95 pages.

Musselin Christine. « *le marché des universitaires. France, Allemagne, Etats-Unis.* » Paris, Presses de Science Po, 2005, 325 pages.

Jacquet Nicolas, Darmon Daniel. « *Les pôles de Compétitivité, le modèle français.* » Paris, la Documentation Française, 2005, 123 pages.

Duranton Gilles, Martin Philippe, Mayer Thierry, Mayneris Florian. « *Les pôles de compétitivité que peut-on en attendre ?* » Paris, Rue d'Ulm, 2008, 82 pages.

Charle Christophe et Soulié Charles. « *Les ravages de la « modernisation » universitaire en Europe.* » Paris, Syllepse, 2007, 258 pages.

Conseil d'Analyse Economique. « *Innovation et compétitivité des régions* » Paris, La Documentation Française, 2008, 393 pages.

Critique Internationale. « *L'enseignement supérieur face à l'internationalisation et à la privatisation.* » n°39. Paris, Presse de Science Po, 218 pages.

Commissariat Général au Plan. « *Fonds structurels européens et politiques régionales.* » Paris, la Documentation française, 2003, 218 pages.

Scandella Jean-Sébastien. « *Les pôles Réseaux d'excellence et d'innovation* ». Paris, 2008, 202 pages.

Némery Jean-Claude ; « *Les pôles de compétitivité dans le système français et européen* ». Paris, l'Harmattan, 197 pages.

Commission européenne. « *Science, Society and politics knowledge Societies from an historical Perspective.* » Bruxelles, Commission Européenne, Janvier 2007, 35.

Blanc Christian. « *Pour un écosystème de la Croissance, Rapport au premier Ministre* ». Assemblée nationale, Paris, 2004, 78 pages.

Québec « *Un Québec innovant et prospère, Stratégie québécoise de la recherche et de l'innovation.* » Montréal, Briller, 2006, 78 pages.

Bibliographie générale

Précarité et nouvelles formes d'emploi : stratégies syndicales européennes

Alos R., Jodar P., Marti J., Martin Artiles A., Bonet X., Ortiz L., 2005, Relations laborals i condicions d'ocupacio en els centres de treball. Un estudi des de la perspectiva dels afiliats a CCOO de Catalunya, *Estudis* n° 11, CERES CCOO, 237 P.

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 informations, premières synthèses* n° 14.2, février, 5 P.

Amossé T., Chardon O., 2007, Cinq millions de travailleurs non qualifiés : une nouvelle classe sociale, *Connaissance de l'emploi* n° 39, février, 4.

http://www.cee-recherche.fr/fr/c_pub.htm

APEC, 2007, *Evolution de l'emploi cadre en régions sous l'effet de la création des pôles de compétitivité. Etat des lieux 2006 et scénarios 2010-2015*, APEC, Avril.

Arnoult-Brill E., 2007, La sécurisation des parcours professionnels, *Rapport du Conseil économique et social*, mai, 190 P.

<http://www.bdsp.tm.fr/base/scripts/ShowA.bs?bqRef=359891>

Attali J. (Dir.), 2007, *L'avenir du travail*, Fayard, 147 P.

Auer P., 2008, La sécurité du marché du travail : comment conjuguer flexibilité et sécurité pour l'emploi décent, *Cahier de l'économie et du marché du travail*, BIT, Genève, 18 P.

<http://www.ilo.org/public/french/employment/download/elm/elm08-2.pdf>

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.

Barbier J.-C., 2002, A Survey of the Use of the Term précarité in French Economics and Sociology, *Document de travail du CEE* n° 19, Centre d'Etude de l'Emploi, Novembre, 37 P.

Barbier J.-C., 2005, La précarité, une catégorie française à l'épreuve de la comparaison internationale, *Revue française de sociologie* n° 46-2, avril-juin, PP.351-371.

Baron C., Bouquet B., Nivolle P., 2008, *Les territoires de l'emploi et de l'insertion*, L'harmattan, 328 P.

Bernoux P., 2005, *Sociologie du changement dans les entreprises et les organisations*, Le Seuil, 308 P.

Béroud S., Brungnot T., G. Le Naour, E. Porte, 2008, Une note de l'Observatoire National de la Pauvreté et de l'Exclusion sociale : Les syndicats et les travailleurs pauvres, *Partage* n° 202, Août, PP. 6-8.

- Bertrand H., Ekl R., Dayan J.L., 2008, Les pôles de compétitivité : des pôles de compétences ?, *La note de la veille* n° 115, Centre d'analyse stratégique, 8 P.
- Besson E., *Accompagner vers l'emploi. Les exemples de l'Allemagne, du Danemark et du Royaume-Uni*, Secrétariat d'Etat chargé de la prospective, de l'évaluation des politiques publiques et du développement de l'économie numérique, Rapport, Juillet, 43 P.
http://www.premier-ministre.gouv.fr/IMG/pdf/RapportAccompVersl_Emploi160708.pdf,
- Besson E., 2008, *Flexicurité en Europe : éléments d'analyse*, *La Documentation française*, Paris, février, 55 P.
<http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/084000115/0000.pdf>
- Boumaza M., Pierru E., 2007, Des mouvements de précaire à l'unification d'une cause, *Sociétés contemporaines* n° 65, PP. 7-25.
- Bouffartigue P.(Dir.), 2007, *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.
- Bourhis A., Wils T., 2001, L'éclatement de l'emploi traditionnel, *Relations industrielles/Industrial relations* n° 1, vol 56, PP. 26 P.
- Briard K., 2007, Profils types des salariés du secteur privé : approche par une classification des carrières, *Economie et prévision* n° 180-181, PP. 59-86.
- Brinkmann U., Dörre et alii, 2006, *Prekäre Arbeit, Ursachen, Ausmass, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse*, Friedrich Erbert Stiftung, Bonn.
- Cachon L., 2003, L'«Espagne immigrante» : du marché du travail aux défis de la citoyenneté, *Chronique Internationale de l'IRES* n° 84, numéro spécial, PP. 96-105.
- CAF, CNAF, INSEE, MSA, 2008, Pauvreté, bas revenus. Apports des données des CAF, *Dossier d'étude* n° 107, Août, 18 P.
- Caldéron J., 2007, *Travail, groupe et identité : la culture du travail dans la précarité*, Communication au 11emes Journées Internationales de Sociologie du Travail « intitulées Restructurations productives, précarisation, valeurs », Londres, 20-22 juin, 12 P.
- Castel R., 1995, *Les métamorphoses de la question sociale*, Paris, Fayard.
- Castel R., 2003, *L'insécurité sociale. Qu'est-ce qu'être protégé ?*, Paris, Le Seuil.
- Cazenave M.C., 2007, 11 millions de travailleurs pauvres en Europe, *Problèmes économiques* n° 2.920, 28 mars, PP. 18-24.
- Centre d'Analyse Stratégique, 2008, Les personnes les plus en difficultés sur le marché du travail : une estimation, *La note de la veille* n° 87, 5 P.
http://www.strategie.gouv.fr/IMG/pdf/Note_de_veille_87FINFIN.pdf
- CERC, 2008, Un devoir national. L'insertion des jeunes sans diplôme, Rapport n° 9 du CERC, La documentation française, 113 P.
<http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/084000377/0000.pdf>
- CERC, 2005, *La sécurité de l'emploi*, Rapport n° 5 du CERC, La documentation française, 179 P.
- Clerc D., 2007, Faut-il réformer le contrat de travail ? *Alternatives économiques* n° 256, mars PP. 6-14.
- Clerc D., 2006, Droit du travail : le modèle libéral à l'essai, *Alternatives économiques* n° 244, février, PP. 30-31.
- Chevalier F., Macario-Tay I., Chansuy A., Photographie du marché du travail, résultats de l'enquête emploi, *Partage* n° 202, Août, PP. 60-67.
- Chol A., 2008, Les services à la personne en 2006 : une croissance continue, *Premières informations Premières synthèses* n° 48.2, DARES, 8 P.

- Chronique Internationale de l'IREES* n° 97, 2005, Numéro spécial, Précarisation de l'emploi et représentation syndicale, novembre, 141 P.
- Cingolani P., 2007, *Le travail précaire est-il nouveau ? Esquisse d'une rétrospection des points de vue engagés*, Communication au 11èmes Journées Internationales de Sociologie du Travail « intitulées Restructurations productives, précarisation, valeurs », Londres, 20-22 juin, 15 P.
- Concialdi P., 2004, L'extension de la pauvreté laborieuses, *revue Projet* n° 280, mai.
- Concialdi P., Pnthieux S., 2000, Bas salaires et travailleurs pauvres : une comparaison entre la France et les Etats-Unis, *revue de l'IREES* n° 33, février.
- Conseil National de l'Information Statistique, 2008, Emploi, chômage, précarité. Mieux mesurer pour mieux débattre et mieux agir, *Rapport du groupe de travail* n° 108, septembre, 135 P.
- Congolati P., 2005, *La précarité*, Que sais-je n° 3720, PUF, 126 P.
- Gazier B., 2008, Flexicurité et marchés transitionnels du travail : esquisse d'une réflexion normative, *Travail et emploi* n° 113, janvier-mars, PP117-128.
- Grimault S., 2008, Sécurisation des parcours professionnels et flexicurité : analyse comparative des positions syndicales, *Travail et emploi* n° 113, janvier-mars, PP. 75-90.
- Gros D. Dir., Dion-Loye S. Dir., 2002, *La pauvreté saisie par le droit* Paris, Seuil, 425 P.
- Collectif, 2007, *Les métiers en 2015*, Rapport du groupe « prospectives des métiers et qualifications ». Paris, La Documentation française/DARES, 235 P.
- Commission des Communautés Européennes, 2007, *Vers des principes communs : des emplois plus nombreux et de meilleure qualité en combinant flexibilité et sécurité*, Commission des Communautés Européennes, Projet de communication, Bruxelles, juin, 28 p.
http://ec.europa.eu/employment_social/index_fr.html
- Conseil Emploi Revenu Cohésion sociale, 2008, *Les services à la personne*, Rapport n° 8, La documentation française, 147 P.
<http://www.cerc.gouv.fr/rapports/rapport8/rapport8cerc.pdf>
- Davoine L., Erhel C., 2007, La qualité de l'emploi en Europe : une approche comparative et dynamique, *Economie et statistique* n° 410, PP. 47-69.
- Debonneuil M., 2008, *Les services à la personne : bilan et perspectives - Document d'orientation*, [La Documentation française](http://www.ladocumentationfrancaise.fr), septembre, 109 P.
<http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/084000595/0000.pdf>
- De Terssac G., Saint-Martin C., Thébault C.(Coords.), 2008, *La précarité : une relation entre travail, organisation et santé*, Collection le travail en débat, Octares, 226 P.
- De Terssac G., 2008, *La précarité dans l'emploi*, Dossier documentaire de l'Observatoire de l'ANPE, ANPE, 120 P.
- Desvé C., Laurençon A.-F., 2002, La précarité dans l'emploi, *Dossier documentaire de l'Observatoire de l'ANPE*, ANPE, 120 P.
- Duval G., Frémeaux P., 2006, Face à la crise, *Alternatives Economiques* n° 247, mai, PP. 50-54.
- Euzéby C., 2008, La flexisécurité, levier de l'intégration économique et sociale en Europe, *Revue du Marché Commun et de l'Union Européenne* n° 516, mars.
- Farvaque N., Yonnet J.P., 2008, Les attentes des salariés à bas salaires envers les syndicats : résultats d'une enquête par questionnaire, *Revue de l'IREES* n° 56, PP. 95-134.
- Faure-Guichard C., 2000, *L'emploi intérimaire. Trajectoires et identités*, Rennes, PUR.
Formation Emploi n° 98, 2007, numéro spécial, Pour une approche par les capacités, Avril-Juin, PP. 1-155.
- Freyssinet J., 2007, Flexicurité : un bilan intermédiaire, *Note du Lasaire* n° 13, Novembre, 24 P.

Freyssinet J., 2007, L'accord du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail : un avenir incertain, *Revue de l'IREs* n° 54, février, 18 P.

Gallino L., 2007, *Italia in frantumi*, Rome, Laterza, 216 P.

Gautié J., 2004, Les marches internes du travail, l'emploi et les salaires, *Revue française d'économie* n°4 Vol XVIII, Avril, PP. 33-62.

Gargante Petit S. (ed.), 2005, Subcontratació I precariat. Les empreses de serveis integrals. L'externalització a les administracions públiques., *Estudis* n° 12, CERES CCOO, 148 P.

Gazier B., Auer P., *L'introuvable sécurité de l'emploi*, 2006, Flammarion, 193 P.

Germe J.F., 2001, Au-delà des marchés internes : quelles mobilités, quelles trajectoires ? *Formation Emploi* n° 76, PP. 129-146.

Giraud O., Lechevalier A., 2008, Les réformes Hartz des politiques de l'emploi : instrument ou reflet de la normalisation du marché du travail ?, *Note du CERFA* n° 54, avril, IFRI, 18 P.

Giret J.F., Grelet Y., Lavielle C., Timotéo J., Werquin P. (Eds), 2007, Ruptures et irréversibilités dans les trajectoires. Comment sécuriser les parcours professionnels ? XIV^{es} journées d'étude sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail". *Relief* n° 22, Marseille, 449 P.

<http://www.cereq.fr/relief.htm>

Glaymann D., Pourquoi devient-on intérimaire ?, *Partage* n° 202, Août, PP. 68-75.

Goutard L., Pujol J., 2008, Une étude de l'INSEE : Pauvreté et niveau de vie, *Partage* n° 202, Août, PP. 2-5.

Grass E., Maigne G., 2006, *Le rapport de l'observatoire de la pauvreté et de l'exclusion sociale*, La documentation française, 163 P.

Guégnard C., Mériot A.S., 2007, Les emplois à « bas salaire » et les salariés à l'épreuve de la flexibilité, *Bref Cereq* n° 237, janvier, 4 P.

<http://www.cereq.fr/bref.htm>

Labbe E., Moulin J.J., Gueguen R., Sass C., Chatain C., Gerbaud L., 2007, Un indicateur de mesure de la précarité et de la "santé sociale" : le score EPICES. L'expérience des Centres d'examen de santé de l'Assurance maladie », *Revue de l'IREs* n° 53, janvier, 48 P.

Le Floch M.C., 2007, Le territoire et la proximité : ouverture ou piège professionnel : les services d'accueil à la petite enfance, Communication au 11^{emes} Journées Internationales de Sociologie du Travail « intitulées Restructurations productives, précarisation, valeurs », Londres, 20-22 juin, 12 P.

Lemistre P., 2003, Transformation des marchés internes en France. Une approche par catégories d'emplois, *Economie appliquée* n° 2, Tome LVI, juin, PP. 123-160.

L'Horty Y., 2004, Instabilité de l'emploi : quelles ruptures de tendances ?, *Document de recherche EPEE*, Université d'Evry, 33 P.

Logeay C., Rietzler K., 2008, *Réformes du marché du travail en Allemagne – aucun effet sur l'emploi et aggravation des déséquilibres en Europe*, Working Paper, Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung, février, 37 P.

Logeay C., Rietzler K., Réformes du marché du travail en Allemagne - aucun effet sur l'emploi et aggravation des déséquilibres en Europe, *Revue de l'IREs* n° 56, PP. 3-40.

Lope A., Gibert F., Ortiz de Vallacian D., 2002, *Atajar la precariedad laboral. La concertación local, un marco para abordar las nuevas formas de empleo ?*, Economía, 270 P.

Lope A., Recio A., Gibert F., 2003, *La qualitat de l'ocupació i dels serveis d'assistència domiciliaria a Manlieu*, décembre, Université autonome de Barcelone, 87 P.

Loquet G., 2008, Les mouvements de main-d'œuvre en 2006, *Premières informations premières synthèses* n° 16.3, avril, 5 P.

Maruani M., 2003, Les « working poor », *Droit social* n° 7-8, PP. 696-702.

Maurin L., 2007, Les non-qualifiés, une nouvelle classe sociale ?, *Alternatives économiques* n° 254, janvier, P. 69.

Michon F., Petit H., 2007, Is the concept of Labor Market Segmentation Still accurate ?, *Economie et Sociétés, série économie du travail* n° 6, numéro spécial, PP. 999-1026.

Morin C., 2008, Services à la personne. Faut-il faire confiance au privé ?, *Que choisir* n° 111, Juillet, PP. 50-56.

MRIE, 2008, *Pauvretés, précarités, exclusions. Etat des lieux, dossier annuel*, Les dossiers de la MRIE, Lyon, MRIE Rhône-Alpes, 184 P.
http://www.mrie.org/docs_transfert/publications/DA2008.pdf

MRIE, 2007, *Pauvretés, précarités, exclusions. Etat des lieux 2005-2006*, Les dossiers de la MRIE, Lyon, MRIE Rhône-Alpes, 109 P.
http://www.mrie.org/p_travaux/publications.asp

Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale, 2008, *Rapport 2007-2008*, La documentation française, 103 P.
<http://www.travail.gouv.fr/IMG/pdf/rapportonpes2007-2008.pdf>

Paugam S., 2007, *Repenser la solidarité, l'apport des sciences sociales*, Paris, PUF, 980 P.

Paugam S., 2006, *Les formes élémentaires de la pauvreté* Paris, PUF, 275 P.

Premières informations n° 26.1, 2008, Emploi, chômage, population active : un bilan des évolutions 2005-2007, 11 P., juin.

Premières informations n° 37.3, 2008, L'emploi salarié au deuxième trimestre 2008, DARES, 8 P., septembre.

Premières informations n° 40.1, 2008, le marché du travail en août 2008 (données CVS), DARES, ANPE, 7 P., septembre.

Puissant E., 2008, *Associations d'aide à domicile : des tensions dans la relation de travail*, Communication au colloque de l'AES « Approches institutionnalistes des inégalités en économie sociale », Nanterre, 6 -7 septembre, 15 P.

Regalia I., Ed, 2006, *Regulating new forms of employment : local experiments and social innovation in Europe*, Routledge, London New-York, 289 P.

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

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, PP.245-249.

Rocard M., 2007, La crise mondiale est pour demain, *Le Nouvel Observateur* n° 2249, 13-19 décembre, PP. 102-106.

Sansoni A.M., 2008, L'utilisation des *vouchers* en Belgique et en France dans le domaine des services à la personne : quelles leçons on peut en tirer ?, *Working Paper* n° 62, 38 P.
http://bollettinoadapt.unimore.it/allegati/08_28_93_LAVORO_ACCESSORIO.pdf

Scherl H., Noll S., 2007, La grande coalition et le marché du travail en Allemagne, *Note du CERFA* n° 50, décembre, 17 P.
http://www.ifri.org/files/Cerfa/NdC_50.pdf

Seifert H., Tangian A., Flexicurité : quel équilibre entre flexibilisation du marché du travail et sécurisation sociale ?, *Revue de l'IRES*, n°56, janvier, pp. 41-59.
<http://www.ires-fr.org/IMG/File/r56-2.pdf>

Seillier B., Sénat, 2008, *Rapport d'information n° 445 fait au nom de la mission commune d'information sur les politiques de lutte contre la pauvreté et l'exclusion*, Tome I : Rapport, 314 P., Tome II : Auditions et déplacements, 400 P.

Tome I : <http://www.senat.fr/rap/r07-445-1/r07-445-11.pdf>

Tome II : <http://www.senat.fr/rap/r07-445-2/r07-445-21.pdf>

Sen A., 1999, *Rationalité et liberté en Economie*, O. Jacob.

- Stéfanon P., 2007, *Précarité de l'emploi et précarité du travail : le cas des intérimaires*, Communication au 11emes Journées Internationales de Sociologie du Travail « intitulées Restructurations productives, précarisation, valeurs », Londres, 20-22 juin, 15 P.
- Tramblay D.-G., 1994, *Chômage, flexibilité et précarité d'emploi : aspects sociaux*, CEGEP, Université du Québec
- Tuchszirer C., 2005, Les différentes approches de la précarité de l'emploi en Europe, au Japon et aux Etats-Unis, *Chroniques internationale de l'IRES* n° 97, Novembre, PP. 23-32.
- Veil M., 2005, Allemagne. Le modèle social à l'épreuve. Les lois Hartz, plus qu'une réforme du marché du travail ?, *Chronique Internationale de l'IRES* n° 92, janvier, PP. 5-19.
- Verdier E., 2008, Vers une gouvernance territoriale des risques de l'emploi et du travail ?, *Travail et emploi* n° 113, janvier-mars, PP. 103-116.
- Vincent C., 2007, Espagne. Réforme du marché du travail et égalité professionnelle hommes-femmes, *Chronique Internationale de l'IRES* n° 107, juillet, PP. 25-31.
- Vincent C., 2006, Espagne. Une réforme négociée pour lutter contre la précarité, *Chronique Internationale de l'IRES* n° 101, juillet, PP. 3-10.
- Waltisperger D., 2008, Pénibilité du travail et sortie précoce de l'emploi, *Premières informations, premières synthèses* n° 03.1, janvier, 8 P.



COMPTE RENDU DU SEMINAIRE

« La précarité dans l'emploi »

Cécile Massit

**avec la collaboration de Nathalie Bosse, Ousmane Mariko,
Joanne Michelutti, Jon Bernat Zubiri**

16 & 17 octobre 2008

Organisé par :

LEPII - Université Pierre Mendès France

CFDT Rhône-Alpes

CGT Rhône-Alpes

Présents : Agudo Joana, CCOO (Catalogne); Baraldi Gloria, CGIL (Lombardie); Barbier Daniel, CGT; Barlier Patricia, CGT; Bentivegna Paola CGIL (Lombardie); Beroud Sophie, Université Lyon 2; Borrás Isabelle, UPMF-LEPII (Grenoble); Borrel Jacques, CFDT; Bosse Nathalie, LEPII-CEREQ/UPMF (Grenoble); Bouchard Pascal, CFDT; Boulanger, Interprète (Bade-Wurtemberg); Bouvier Bruno, CGT (Rhône-Alpes); Brugnot Thomas, Université Lyon; Brunon Dominique, AGEFOS PME; Canale Christine, CGT (Rhône-Alpes); Carlomagno Domenico, CISL (Lombardie); Chabert Gérard, CFDT/C2R (Rhône-Alpes); Chambon Jean, CGT; Cobos Adelina, CCOO (Catalogne); De Besses Marie, UPMF-LEPII (Grenoble); Déjean Frédéric, Association ADF3; Delarbre Camille, étudiante MASTER, UPMF; Dumartineix Gérard, Duran Enriqueta, UGT (Catalogne); Estapa interprète (Catalogne); Fatiga Antoine, CGT; Ferrari Miriam, CISL (Lombardie); Fils Jérôme, DGB Verdi; Galagas Dimitrios, DGB (Bade-Wurtemberg); Gélati Jean Michel, CGT (Rhône-Alpes); Geynet Sophie, CFDT; Gervais Michel, délégué syndical CGT de la société IKEA (Rhône-Alpes); Ghelfi Fabio, CGIL (Lombardie); Gilardoni Gian Marco, CISL (Lombardie); Gose Marie-Jeanne, CFDT; Grosso, Interprète (Lombardie); Helleringer Yves, CFDT; Itturioz Marie-Pierre, CGT (Rhône-Alpes); Jalmain Yves, CGT (Rhône-Alpes); Julliard, Interprète (Catalogne); Juyaux Christian, CFDT (Rhône-Alpes); Labrot Laurent, CFDT/C2R (Rhône-Alpes); Lamotte Bruno, UPMF-LEPII (Grenoble); Lapez Jean, UPMF (Grenoble); Lapoix Olivier, étudiant Master UPMF; Legall Patrick, CGT; Luria, interprète (Catalogne); Mafezzoli Luigi, CISL (Lombardie); Manillier Laurent, Délégué syndical CGT Ciel; Mariko Ousmane, doctorant, UPMF-LEPII (Grenoble); Martinez Nicolas, CGT; Massit Cécile, UPMF -LEPII (Grenoble), Compte-rendu; Mariko Ousmane, doctorant, UPMF-LEPII (Grenoble); Mazet Jean-Jacques, CFDT; Melissa Oliviero, CGIL (Lombardie); Mollard Aline, Conseil Régional Rhone-Alpes; Molina Ana, UGT (Catalogne); Molino Domenico, CGIL (Lombardie); Pallicot Marie Christine, CFDT; Pavan Rita, CISL (Lombardie); Pelay Laura, UGT (Catalogne); Puig Mireia, UGT (Catalogne); Puissant Emmanuelle, UPMF (Grenoble); Puthod Christiane, Conseillère Déléguée à l'emploi; Ruggieri, Interprète (Lombardie); Schaffran Claude, CFDT/C2R (Rhône-Alpes); Samso Joan, UGT (Catalogne); Tober, Interprète (Bade-Wurtemberg); Villares José, CCOO (Catalogne); Zach Frank, DGB (Bade-Wurtemberg); Zanolla Valerio, CGIL (Lombardie); Zardoni Monica, Interprète (Lombardie); Zubiri Joan Bernat, UPMF (Grenoble).

SOMMAIRE :

Compte rendu de la journée du 16 octobre et 17 octobre :

1/ OUVERTURE DU SEMINAIRE	174
INTERVENTION DE C. CANALE, CGT RA :	174
INTERVENTION DE C. JUYAUX, CFDT RA	176
INTERVENTION DE B. LAMOTTE, UPMF-LEPII	177
VALERIO ZANOLLA, GISL, LOMBARDIE, DEPARTEMENT MARCHE DU TRAVAIL (DIPARTIMENTO MERCATO DEL LAVORO)	181
INTERVENTION DE LUIGI MAFFEZZOLI, GISL, LOMBARDIE, COMITE DE POLITIQUE REGIONALE DU TRAVAIL (COMMISSIONE REGIONALE POLITICHE DEL LAVORO)	186
INTERVENTION DE DIMITRIOS GALAGAS, DGB (BADE-WURTEMBERG)	188
2/ DEBATS ET QUESTIONS CROISEES	194
3/ TRAVAIL EN ATELIERS	196
ATELIER 1 : SERVICE A LA PERSONNE (COMPTE RENDU CECILE MASSIT)	196
ATELIER 2 : LOGISTIQUE (COMPTE RENDU JON BERNAT ZUBIRI-REY LEPII-UPMF)	198
ATELIER 3 : TOURISME LOISIR (COMPTE RENDU NATHALIE BOSSE, CEREQ-LEPII-UPMF)	203
ATELIER 4 : POLE DE COMPETITIVITE (COMPTE RENDU OUSMAN MARIKO)	206
1) INTRODUCTION (BRUNO LAMOTTE) :	211
2) RESTITUTION DES ATELIERS	212
ATELIER SERVICE A LA PERSONNE, EMMANUELLE PUISSANT, UPMF, GRENOBLE	212
ATELIER LOGISTIQUE, THOMAS BRUGNOT, UNIVERSITE LYON 2 :	214
ATELIER TOURISME, SOPHIE GENEY, CFDT	215
ATELIER POLE DE COMPETITIVITE, GERARD CHABERT, C2R-CFDT	218
SYNTHESE TRANSVERSALE DES 4 ATELIERS (BRUNO LAMOTTE) :	220
3/TEMOIGNAGE DE CHRISTIANE PUTHOD, CONSEILLERE DELEGUEE A L'EMPLOI, REGION RHONE-ALPES	221
4/ MISE EN PERSPECTIVE SYNDICALE PAR LES 4 MOTEURS :	223
JOANA AGUDO, DU CCOO, EN CATALOGNE	224
BRUNO BOUVIER, SECRETAIRE GENERAL DU COMITE REGIONAL CGT	225
RITA PAVAN, CISL LOMBARDIE	226
FRANK ZACH, DGB, BADE-WURTEMBERG :	228
LAURA PELAY, UGT, CATALOGNE	230
CHRISTIAN JUYAUX, SECRETAIRE REGIONAL CFDT RHONE-ALPES	231
FABIO GHELFI, CGIL LOMBARDIE	232

JEUDI 16 OCTOBRE

1/ OUVERTURE DU SEMINAIRE

Le séminaire a été ouvert par Christine Canale (CGT Rhône-Alpes) et Christian Juyaux (CFDT Rhône-Alpes)

Christine Canale a précisé la position de ce deuxième séminaire dans le programme Précarité dans l'emploi conduit à l'UPMF en partenariat avec la CGT RA et la CFDT RA depuis mars 2007.

INTERVENTION DE C. CANALE, CGT RA :

« Dans les suites du séminaire de novembre 2007 et des différentes rencontres depuis à Milan, Barcelone, Stuttgart sur le projet précarité, nous sommes heureux de vous accueillir pour ce deuxième séminaire d'approfondissement et de partage des enjeux entre nos organisations syndicales des 4 moteurs. »

Rappelons les deux finalités du projet :

- De mieux connaître les diverses formes de la précarité de l'emploi selon le genre, l'âge et les besoins des salariés dans les différents territoires et secteurs professionnels.
- De développer les stratégies syndicales et la négociation collective sur la précarité aux différents niveaux possible, territoires, branches et entreprises, en partenariat avec les organisations syndicales européennes,

nous vous proposons, au stade où nous en sommes de l'avancée du projet, dans sa phase diagnostic/investigation, de conduire les travaux du séminaire dans notre démarche associant recherche et actions.

Nous entendons développer une réflexion collective dans plusieurs secteurs et nous inspirer des pratiques européennes efficaces pour tenter de limiter la précarité dans l'emploi et en déduire des leçons plus générales capitalisables et réutilisables dans l'ensemble du territoire.

Ce matin, avec des éclairages généraux portant description des situations de précarité dans le contexte national et régional avec introduction sur les situations de précarité dans les 4 secteurs retenus par les partenaires CGT et CFDT : services à la personne, logistique, tourisme loisir et pôle de compétitivité. Nous considérons que la précarité ne peut se définir uniquement au travers d'indicateurs et statistiques officielles, tant celle-ci recouvre des situations multiples qui résultent de facteurs différents. Nous allons cet après-midi, travailler en quatre ateliers et pousser l'analyse, le diagnostic, et tenter de dégager des préconisations et des lignes d'actions utiles au syndicalisme, à partir de la prise en compte du terrain, des situations de précarité dans les quatre secteurs professionnels cités précédemment, nous interroger : qu'en est-il dans les autres régions européennes ? Comment les partenaires sociaux font-ils face à ces questions et existe-t-il des pratiques transférables entre les régions ?

Ensemble, nous allons confronter le diagnostic, à partir de nos réalités pratiques et investigations syndicales, pour nous permettre à partir des points essentiels de la connaissance des territoires, de mieux mobiliser les ressources du dialogue social territorialisé. Le diagnostic territorial c'est partager et analyser la connaissance que l'on a des territoires. Il donne une image précise du tissu économique et permet des zooms par secteurs d'activité. Se référer à un territoire en croisement avec un secteur professionnel c'est choisir une porte

d'entrée pour comprendre et analyser les situations économiques et sociales des salariés dans le but de définir des actions revendicatives et de développement pour une meilleure efficacité du mouvement syndical et des acteurs. Le territoire ainsi analysé pourra être départagé en cibles par les partenaires du projet et permettre de travailler en proximité, en transversalité.

Les questionnements face à des champs d'actions : l'emploi, la formation, la GPEC, sont jugés de plus en plus complexe par les acteurs de terrain, les responsabilités pas toujours clairement définies, avec de nouvelles articulations entre l'entreprise/la branche/le territoire. En effet, les politiques publiques territorialisées conduites par l'Etat et la région, la mise en place des Contrats Territoriaux Emploi Formation, des Maisons de l'Emploi ont pour objectif de renforcer les coopérations sur les territoires. Mais il reste encore beaucoup à faire pour que chacun, y compris les personnes concernées et les syndicalistes trouvent leur place dans ces démarches, pour que soient mises en place des actions partenariales et innovantes, à l'exemple d'une GPEC territorialisée.

Dans les faits, désormais l'intervention syndicale ne peut se résumer à la seule entreprise, elle est à construire de façon beaucoup plus transversale, elle est plus territorialisée et interprofessionnelle, elle nécessite un jeu d'acteurs, des partenariats beaucoup plus large. C'est tout le sens que nous donnons à ce projet précarité, avec le partenariat CGT/CFDT, et avec vous autres partenaires sociaux italiens, catalans, allemands.

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 la transformation sociale. 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 sont quasiment inexistantes principalement dans les secteurs où la précarité est forte (les 4 monographies).

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 une véritable conduite de 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.

Des coopérations sont à créer et à 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 françaises et européennes 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, infra département, les pays, les communautés de communes, les communes, les ZAC, ZI,..., l'entreprise, voire une partie de l'entreprise,...

Des lieux sont à imaginer : Il nous faut imaginer et organiser des structures territoriales, capables 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 dérogoires. 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.

L'objectif final, outre la compréhension de la notion de précarité et de ses développements, est bien d'élaborer en commun des propositions pour réduire cette précarité. C'est permettre aux syndicalistes d'avoir des outils dans le domaine de la négociation comme dans celui de l'assistance. La sécurisation des parcours professionnels, le développement de conseils en termes de gestion des carrières et d'orientation, la connaissance et l'utilisation des possibilités offertes par les nouveaux métiers et d'emplois sont autant de perspectives que le syndicalisme utilisera pour lutter contre la précarité synonyme d'exclusion pour un nombre croissant de salariés (es). »

Après ce rappel des enjeux et objectifs du projet précarité Christian JUYAUX a présenté l'organisation des deux jours de séminaire.

INTERVENTION DE C. JUYAUX, CFDT RA

« Permettez-moi tout d'abord au nom des organisations syndicales CFDT et CGT de Rhône Alpes, ainsi que de l'équipe de l'Université Pierre Mendès France de Grenoble de vous souhaiter la bienvenue dans notre région.

Après un éclairage dès ce matin par des universitaires sur la précarité dans l'emploi, les réalités dans 4 secteurs doivent être présentées durant des interventions de chacune 15 minutes environ sur :

- Les services à la personne : qui concentrent un emploi très féminisé, soit dans les organisations associatives, soit dans des contrats de gré à gré entre salarié et employeurs.
- La logistique des transports : qui sollicite beaucoup le travail intérimaire en se plaçant sur plusieurs branches conventionnelles à la fois.
- Le Tourisme Loisirs : caractérisé par la problématique du travail saisonnier, promis à un réchauffement climatique obligeant à repenser son avenir dans une logique de développement durable.
- Les Pôles de compétitivité qui concentrent l'avenir d'une économie basée sur la connaissance, mais dans une logique territoriale de l'emploi.

L'après midi des travaux en ateliers permettront aux syndicalistes des 4 moteurs pour l'Europe d'approfondir les problématiques des différents secteurs.

A l'issue de ce séminaire européen, les forces syndicales du Bade Wurtemberg, de Lombardie, de Catalogne et de Rhône-Alpes doivent être en capacité de proposer des actions pour réduire la précarité de l'emploi, et sécuriser les mobilités tant professionnelles que géographiques des salariés. Dans une économie de plus en plus concurrentielle où les nouvelles organisations des entreprises contraignent certains travailleurs à une insécurité de l'emploi, mieux vaut la flexibilité négociée que la précarité imposée. Cela demande une stratégie syndicale coordonnée entre les différentes régions en Europe et les secteurs professionnels concernés. C'est l'objectif principal de ce séminaire.

Demain matin, les rapporteurs des différents ateliers restitueront la synthèse des débats et de propositions de leurs groupes sectoriels. Christiane PUTHOD Conseillère, déléguée à l'emploi du Conseil Régional Rhône Alpes doit intervenir pour apporter la vision des élus politiques de notre région sur la problématique de la précarité.

A partir de 10H30 une table ronde avec la participation des 7 organisations syndicales représentées à ce colloque (CCOO, CFDT, CGIL, CGT, CISL, DGB, UGT) doivent mettre en

perspectives syndicales sur des thèmes comme la syndicalisation des travailleurs précaires, les pratiques de dialogue social territorial pour lutter contre la précarisation de l'emploi, et la nécessaire coordination au plan européen.

Voilà, il ne me reste plus qu'à vous souhaiter un bon séminaire, en espérant que ces 2 jours nous donnent les pistes pour qu' au plus tôt nous agissons ensemble pour réduire la précarité dans nos régions, en permettant à toutes celles et ceux qui connaissent ces nouvelles formes d'emploi de s'organiser collectivement pour améliorer leurs conditions de travail et de vie... »

2/ Diagnostic sur la précarité : 4 secteurs dans 4 régions européennes

Au cours de cette plénière il y eu quatre interventions permettant de mettre en avant un premier diagnostic sur la précarité dans l'emploi dans les quatre régions européennes retenues, Catalogne, Lombardie, Bade-Wurtemberg, Rhône-Alpes.

INTERVENTION DE B. LAMOTTE, UPMF-LEPII

En guise d'introduction, Bruno Lamotte a rappelé brièvement les objectifs du projet de mieux connaître les diverses formes de la précarité de l'emploi et les demandes des salariés dans les différents territoires et secteurs professionnels, de développer les stratégies syndicales d'action sur la précarité : territoires, branches et entreprises, en partenariat avec les OS des 4 moteurs en Europe, de développer un dialogue social dans les territoires et les démarches de GPEC territoriales.

Il a ensuite présenté un diagnostic sur la précarité dans l'emploi en France et en Rhône-Alpes. « La précarité prend des formes différentes dans les pays et régions retenus mais il existe un indicateur intéressant pour caractériser la situation de précarité, c'est le taux de risque de pauvreté, c'est-à-dire, la 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). Or, avec ce taux on voit que ce taux est proche dans les différents pays : en Allemagne (26 %), en Italie (25 %), en Espagne (24 %) et en France (25 %). Par contre, après les transferts sociaux, la réalité de la pauvreté est différente dans ces pays.

On peut appréhender la précarité dans l'emploi de cinq façons : par les statuts (les statuts précaires se développent), par la réalité du travail (la précarité s'installe dans le travail lui-même), par les trajectoires (l'instabilité des trajectoires progresse), par l'augmentation du nombre de travailleurs pauvres, par la distanciation du lien au collectif de travail. On pourrait rajouter une sixième façon d'approcher la précarité, à travers la précarité de l'économie en général¹⁷⁵.

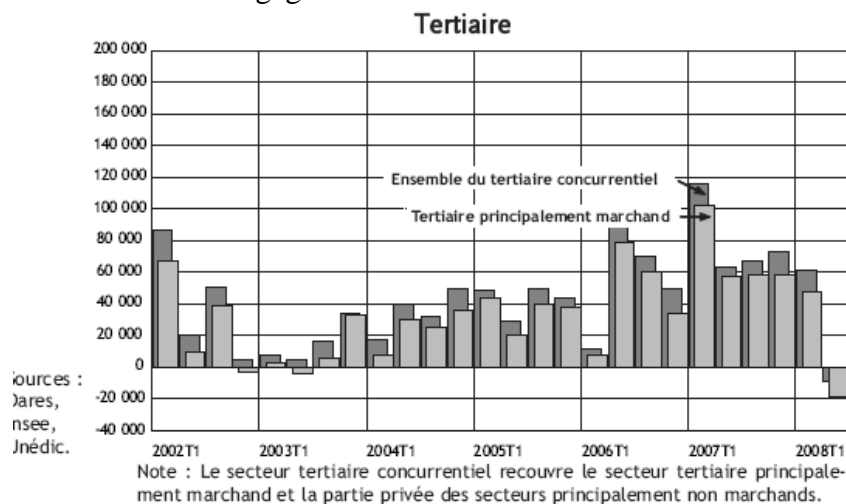
En France, on peut signaler que même si le chômage a reculé (600 000 demandeurs d'emploi de moins de 2005 à 2008)¹⁷⁶, les formes d'emploi précaires ont progressé de façon régulière, on note une instabilité croissante depuis 1973 et une insécurité assez constante

¹⁷⁵ Sur ce point voir aussi : Document CFDT, CGT, UPMF, *Eléments pour un diagnostic*, Mai 2008, Disponible sur le site Précarité dans l'emploi (<http://webu2.upmf-grenoble.fr/LEPII/spip/spip.php?rubrique50>)

¹⁷⁶ Source : Premières informations n°40-1, 2008, *Le marché du travail en aout 2008* » septembre

depuis 1993. Il est difficile de mesurer la précarité en Rhône-Alpes, à cause de l'ancienneté des données statistiques. Rhône-Alpes est une région industrielle et touristique avec un territoire diversifié offrant de fortes disparités et un chômage moins élevé que la moyenne nationale.

En France, l'emploi est tiré par le secteur tertiaire. L'industrie perd des emplois, le secteur des services en gagne¹⁷⁷.



On peut noter une progression de la précarité des emplois : l'emploi « atypique » progresse depuis le début des années 90 en France, l'emploi non salarié progresse, l'emploi en CDI représente plus de 75% de l'emploi.

Structure des contrats dans l'emploi salarié					
Moyennes annuelles en %					
	2003	2004	2005	2006	2007
Secteur Privé : CDI	87,1	87,1	86,3	86,1	85,9
Secteur Privé : CDD, Intérim, emplois aidés	12,9	12,9	13,7	13,9	14,1
Total	100	100	100	100	100
Secteur Public : part des emplois stables	87,0	87,2	87,3	87,0	87,0

Source : Premières Informations Juin 2008, N° 26-1 ; DARES.

Le temps partiel augmente en France, on a une progression lente et régulière depuis 1993, les CDD sont plus souvent à temps partiel que les CDI. La progression du temps partiel est plus nette dans le privé mais il part d'un niveau plus faible. Le temps partiel est très nettement féminin.

Part des emplois à temps partiel 2003-2007					
Moyennes annuelles en %					
	03	04	05	06	07
Secteur privé	16,5	16,8	17,1	17,2	17,4
<i>Dont CDI</i>	15,2	15,7	16,0	16,2	16,1
<i>Dont CDD, intérim, emplois aidés</i>	25,4	24,8	24,4	23,0	25,8
Secteur public	18,5	18,0	18,4	18,9	18,6
<i>Dont stables</i>	15,6	15,0	15,6	15,6	15,1
<i>Dont CDD, emplois aidés</i>	38,1	38,4	38,0	40,7	42,3
Ensemble	17,0	17,1	17,4	17,6	17,7

Source Premières Informations Juin 2008, N° 26-1 ; DARES.

Le problème vient du fait que c'est le temps partiel subi qui se répand. C'est la notion de sous emploi au sens du BIT. Il y a 1,4 millions de personnes en sous emploi en France. Cette statistique n'est pas disponible pour la région RA.

Tableau 6
Évolution du sous-emploi

Calculé en % du nombre d'emplois, moyenne annuelle

	Niveau en 2007 (moyenne annuelle, en milliers)	2003	2004	2005	2006	2007
Personnes en sous-emploi						
Temps partiel, souhait de travailler plus d'heures, disponible pour le faire et à la recherche d'un autre emploi (1)	307	1,0	1,0	1,0	1,1	1,2
Temps partiel, souhait de travailler plus d'heures, et disponible mais sans recherche, ou recherche mais non disponible (2)	1 034	3,5	3,8	3,8	3,9	4,0
Temps plein, ou temps partiel (autre que les deux cas ci-dessus), ayant involontairement travaillé moins que d'habitude (3)	78	0,4	0,4	0,4	0,3	0,3
Total des personnes en situation de sous-emploi (1) + (2) + (3)	1 419	4,9	5,2	5,2	5,3	5,5

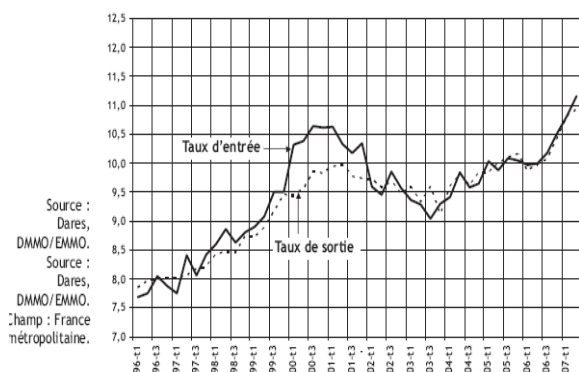
Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus.

L'instabilité de l'emploi augmente en France et en Région. Le marché du travail est de plus en plus mobile (volatilité) comme le montrent les deux graphiques suivants :



Graphique 3
Mouvements de main-d'œuvre
dans les établissements de 50 salariés ou plus

Données CVS trimestrielles en %



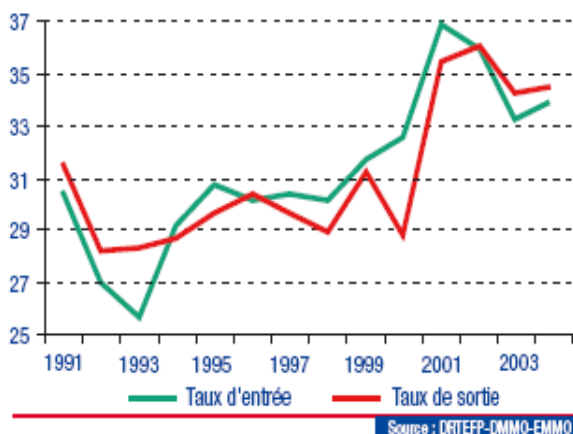
Source :
Dares,
DMMO/EMMO.
Source :
Dares,
DMMO/EMMO.
Champ : France
métropolitaine.

Premières Informations - Septembre 2008 - N° 37.1 3

Évolution des mouvements de main d'œuvre

Rhône-Alpes - Actualisation 2004

Étab. de 50 salariés et plus du secteur privé hors intérim - En %



Source : DRTEFP-DMMO-EMMO

Comme hypothèse de travail on peut dire qu'il y a environ un quart de la population active en France qui est précaire. En effet si on regarde l'enquête emploi de 2006, on a 27 450 000 actifs. Parmi eux il y a 2 414 000 chômeurs BIT ou 8,8% des actifs, 2 910 000 CDD, intérimaires et apprentis ou 11,6% des actifs, 1319 000 salariés en sous emploi, ou 4,8 % des actifs, 2 805 000 non salariés en emploi, ou 10,2% des actifs. Si on additionne simplement les chômeurs et les contrats atypiques on a un point de repère minimum, même s'il est fragile et à discuter, à savoir, 20,4 % de la population active serait concernée par la précarité.

Dans ce programme, nous avons fait le choix de regarder de près quatre secteurs dans les services,

soit quatre possibilités d'agir sur la précarité dans les territoires.

Pour le secteur de la logistique il s'agit de voir comment agir sur le développement de l'emploi intérimaire, provisoire et peu rémunéré et mieux accueillir les intérimaires ?

Pour le secteur des services à la personne, il s'agit de voir comment stabiliser l'emploi émietté et à temps partiel, féminin, peu qualifié en améliorant les marchés locaux du travail ?

Pour le secteur du tourisme loisir, il s'agit de voir comment assurer l'articulation de travaux saisonniers (CDD) et assurer une pluriactivité dans le territoire?

Pour le secteur des pôles de compétitivité, il s'agit de voir comment, dans l'économie de la connaissance, réguler et stabiliser la qualité de l'emploi des entreprises privées et des laboratoires publics sur un territoire ?

Une solution commune semble être d'agir sur les territoires en utilisant des outils comme la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, comme la formation.

Les exposés qui suivent vont permettre de voir ce qu'il en est dans les autres régions européennes.

VALERIO ZANOLLA, GISL, LOMBARDIE, DÉPARTEMENT MARCHÉ DU TRAVAIL (DIPARTIMENTO MERCATO DEL LAVORO)

Valerio Zanolla a présenté un état du marché du travail et un diagnostic sur la précarité dans l'emploi en Italie et en Lombardie. Il a précisé que l'analyse est possible à partir de 2008 car depuis cette date, les sociétés communiquent les données sur l'embauche.

Tableau 1 : vue d'ensemble sur l'emploi

	Lombardie	Italie
Population	9.590.000	58.529.000
Population active incluant population active employée ou au chômage	4.538.000	25.285.000
Occupé	4.368.000	23.581.000
Taux d'activité	69,90%	62,9%
Taux d'emploi	67,30%	59,2%
Taux de chômage	3,7%	6,7%
Jeunes chômeurs 15/24 ans	13%	17,4%

Il y a un gros problème en Italie, c'est l'abandon de l'école à la fin de la scolarité obligatoire.

Il y a de fortes différences entre le nord de l'Italie et les régions du sud. Le nord a une croissance plus rapide.

Il y a aussi de fortes différences entre les femmes et les hommes comme le montre le tableau suivant :

Tableau 2 : répartition homme-femme

	Homme	Femme
Occupé	2.545.000	1.822.000
Taux d'activité	79,1	60,05
Taux d'emploi	76,8	57,5
Taux de chômage	2,9	4,9%

Tableau 3 : répartition de l'emploi par macro secteurs :

	Salairés	Dip.	Indépendant
Agriculture	85.000	42.000	43.000
Industrie	1.547.000	1.246.000	301.000
Y compris la construction	330.000	195.000	136.000
Service	2.736.000	1.021.000	715.000
Y compris commerce	630.000	432.000	197.000
Total	4.368.000	3.309.000	1.059.000

La Lombardie est une région très industrielle mais désormais les services dépassent l'activité industrielle. Dans l'industrie, en particulier dans le bâtiment, l'augmentation de la précarité peut se voir à travers le chiffre de 136 000 travailleurs indépendants (ce ne sont pas des entrepreneurs, mais des travailleurs qui prennent en charge des chantiers et on un compte TVA).

Tableau 4 : répartition des entreprises selon la taille :

Nombre d'employés	1	2-9	10-19	20-49	49/249	Plus de 250
Primaire						
Secondaire	40.536	60.423	13.636	6.963	3.325	361
Costruction	65.377	43.275	2.470	1.117	259	5
Commerce.	129.208	110.893	7.156	2.729	979	65
Autres services transport	259.204	102.426	7.869	3.836	2.381	319
Entreprises y c artisanat	494.325	317.017	31.131	14.645	6.944	750
TOTAL	267.486					

Il y a un très gros émiettement de l'activité en Lombardie, il y a beaucoup d'entreprises avec un seul salarié. Il y a une grande fragmentation et une atomisation du marché ce qui nuit à l'intervention syndicale et favorise la précarité dans l'emploi. On note aussi une baisse de l'emploi dans l'industrie et une croissance dans les services.

Il y a une croissance de l'emploi dans les métiers intellectuels et une stagnation de l'emploi non qualifié. La baisse des emplois dans le secteur de l'industrie se répercute sur la structure des emplois, on note ainsi une baisse des emplois d'ouvriers spécialisés et des conducteurs en usine (Cf. tableau 5 ci-dessous).

Tableau 5 : Evolution de la structure des emplois :

Année	2004	2006	2007
Dirigeant	0,8	0,7	0,6
Profession intellectuelle	4,4	4,6	6,3
Technicien	12,9	12,5	14,00
Employés	17,8	14,9	13,5
vendeurs	26,8	34,3	32,2
Ouvriers spécialisés	9,0	8,2	7,3
Conducteurs en usine	6,4	5,4	4,7
Personnels non qualifiés	22,00	19,6	21,3

Il y a une forte progression des emplois « intellectuels ». La proportion de personnel non qualifié reste constante. Il y a beaucoup de migrants dans cette catégorie de population.

Il y a une augmentation des emplois dits précaires. La montée de l'incertitude se traduit par une part importante des emplois en contrat à durée déterminée (42 %), ces contrats ne durent pas plus de 3 ans. Le tableau 7 illustre bien cette tendance, il décrit pour les 6 premiers mois de 2008 les types de recrutement effectués dans les différents secteurs d'activité.

Tableau 6 : Travail précaire en Lombardie en 2007

	Lombardie	Italie
Contrat à durée déterminée		2.443.000
Travail occasionnel	4.000	
Somministrazione	57.500	
Temps partiel	356.753	3.460.000
Contrat de projet		
Fondi separati INPS	731.426	
Apprentis	120.000	

Les temps partiels recouvrent les contrats à durée déterminée et à durée indéterminée. Ce sont des contrats qui semblent offrir une liberté pour le salarié, un choix relatif au temps de travail. Mais en fait, ce n'est pas le cas, il y a des employeurs qui contraignent les salariés à ce type d'emploi, salariés qui voudraient bien travailler 40 heures par semaine.

Le travail intérimaire rentre dans ces contrats à temps partiel.

Les apprentis sont également comptés parmi les précaires, car même s'ils sont en formation, tous ne sont pas intégrés à l'entreprise à la fin de leur stage et il est difficile de les intégrer ensuite dans d'autres emplois car il est difficile en Italie de produire des documents, des certificats pouvant attester qu'on a eu une formation.

Tableau 7 : Répartition des emplois par type de contrat dans les secteurs

	Agriculture.	Commerce/service.	Construction Bâtiment	Industrie	Total
Apprentis	366	16.689	5.662	6.350	4%
Contrat de projet	165	92.530	1.462	6.881	13%
Interim	526	51.845	1.565	54.062	14%
Contrat à durée déterminée.	9.325	260.346	22.822	34.660	42%
Contrat à durée indéterminée	1.533	119.848	33.557	32.219	24%
Total	11.935	541.258	65.068	134.172	100%
	2%	72%	8%	18%	

Si l'on observe la répartition des recrutements par macro secteurs (agriculture, services...) au cours des six premiers mois de l'année 2008 en Lombardie, on note que :

72% des recrutements se font dans le commerce et les services. Il y a beaucoup de travailleurs intérimaires, de contrat à durée déterminée qui sont réembauchés, et donc peuvent être comptés plusieurs fois.

Le travail à durée indéterminée est encore significatif. 24% des travailleurs ont été embauchés en durée indéterminée. Il y a une évolution de la certitude vers l'incertitude de l'emploi.

La Lombardie est une région dont la structure de l'emploi évolue, ainsi 18% des travailleurs sont concentrés dans l'industrie ce qui est peu par rapport au passé.

En Italie, une loi promulguée en 2007 a porté sur la durée des CDD. Un CDD ne peut plus durer plus de 3 ans. Mais en fait, sur la base d'accords individuels et spécifiques entre le travailleur, l'employeur et le syndicat il est possible de continuer l'activité, de prolonger la durée des contrats.

Tableau 8 : Interruption de l'emploi au cours des 6 premiers mois de 2008

Licenciement pour juste cause	2%	7.640
Après période d'essai	4%	15.280
Licenciement individuel	5%	19.100
autres	29%	110.780
Démission	50%	191.000

Toujours au cours des six premiers mois de 2008, on a 7 640 personnes licenciées pour « juste cause » : les raisons objectives concernent la réduction d'effectif à cause de la crise économique. Il y a également 15 000 personnes qui ont travaillé 2 ou 3 mois et ont été licencié à la fin de cette période d'essai. C'est une forme de travail précaire : l'entreprise satisfait ses exigences et renvoie la personne ensuite. Ce chiffre est très important. Le licenciement individuel concerne 19 000 personnes. Il peut être effectué pour cause de congé de maladie trop prolongé, de bagarres sur le lieu de travail...Cela concerne toute une série de questions disciplinaires qui sont rattachés au travailleur. Cette forme de licenciement peut concerner d'autres phénomènes comme la réduction d'effectifs à cause d'une crise économique. Les autres licenciements concernent 110 000 personnes (départs en retraite, fermeture d'entreprise etc.).

La démission est souvent mise en avant. Il n'y aurait pas de précarité dans le travail car beaucoup de personnes démissionnent. C'est donc un choix des travailleurs. Mais, souvent dans les petites entreprises, ces démissions ne sont pas volontaires, on les impose, on fait pression sur le travailleur.

L'année passée on a conclu un accord pour imposer la démission « en ligne » qu'il fallait envoyer par mail aux autorités provinciales qui s'occupent de l'emploi. Souvent les employeurs font signer aux travailleurs un papier de démission qui n'est pas rempli, et donc après l'employeur peut faire ce qu'il veut. Ce nouvel accord veut lutter contre cette forme d'attitude à laquelle nous nous opposons.

Voici des chiffres qui concernent la situation de fermeture entreprises et de faillites.

Tableau 9 : travailleurs mis en mobilité année 2007/2008 (al 30.06.2008)

	Loi 223/ 1991		Loi.236/1993		2007	2008	Total
	2007	2008	2007	2008			
TOTAL	12.720	8.160	12.327	7.770	20.880	20.097	41.067

Il existe une mesure d'accompagnement en Italie pour les entreprises de moins de 15 effectifs et une autre pour les plus de 15. Il y a une loi de 1991 en Italie qui prévoit le paiement d'une indemnité de licenciement qui s'appelle « Mobilità » durant 2 ou 3 ans selon l'ancienneté de service des travailleurs. Les entreprises qui embauchent ces travailleurs bénéficient d'un dégrèvement fiscal pendant une certaine période. Elles ont donc intérêt à embaucher. Les mêmes avantages fiscaux existent pour les travailleurs qui sont sous la loi de 1993. Dans ce cas, la période de « Mobilità » n'est que de 8 mois. Elle s'applique avec quelques exceptions pour les personnes de plus de 50 ans.

Ces cas concernent 20 000 personnes en 2007 et 20 000 en 2008. Mais comme les chiffres sont comptabilisés à partir du 30 juin, cela montre qu'il y a une crise croissante en Italie et en Lombardie. Car au bout de 6 mois on a atteint les mêmes chiffres que ceux de l'année passée pour l'ensemble de l'année.

Les formes de travail précaires :

1. L'apprentissage :

C'est un droit de formation pour les jeunes qui quittent l'école sans diplôme à partir de 15 ans. Il a une durée de 3 ans.

2. L'apprentissage professionnel :

Il existe également un apprentissage plus professionnel qui concerne la « formation sur le tas » et l'acquisition de compétences de bases pour des personnes à l'âge de 28 et 29 ans. Il ne peut pas durer plus de 6 ans. La rémunération s'effectue par rapport à la branche de référence de l'entreprise. Celle-ci peut bénéficier de réductions sur les cotisations sociales.

3. le « travail sur projet » :

Il s'agit de contrat de travail sur collaboration que l'on appelle en Italie « coordonnés et continus ». Le travailleur est indépendant d'un point de vue administratif mais d'un point de vue opérationnel au sein de l'entreprise, il est considéré comme un salarié.

4. le travail temporaire ou intérimaire :

Dans le cas de contrats à durée déterminée, tous les travailleurs ont un droit prioritaire s'ils sont licenciés avant la fin du contrat de travail. Il y a quand même des exceptions en ce qui concerne ce droit. La fin d'un tel contrat doit être établie par les signataires. Ces contrats peuvent être prolongés.

5. le « travail intermittent » :

Il se retrouve souvent dans la restauration et le tourisme car il s'agit de travaux saisonniers. Il y a beaucoup de polémiques et de débats à ce sujet.

6. le « travail partiel » :

Il se présente sous deux formes : « horizontal » avec une réduction de la durée de travail de 20 à 40 heures de travail dans la semaine ou « vertical » avec un travail certains jours et pas d'autres, certains mois ou pas d'autres. Il existe des formes mixtes de temps partiels surtout pour les retraités que l'on nomme « travail occasionnel ».

INTERVENTION DE LUIGI MAFFEZZOLI, GISL, LOMBARDIE, COMITE DE POLITIQUE REGIONALE DU TRAVAIL (COMMISSIONE REGIONALE POLITICHE DEL LAVORO)

Présentation de la situation de la précarité en Lombardie

Les données sont toujours à lire avec beaucoup de précaution. Si on regarde les données générales de l'emploi on peut avoir des lectures différentes. Si on regarde le nombre de CDI, l'Espagne est dans une moyenne au dessous des autres pays. Mais si on regarde les embauches, le CDI concerne 1 contrat sur 4. L'approche est donc différente selon la lecture des données : dire que les CDI représentent 20% de la totalité des rapports de travail est différent que de dire qu'une seule embauche sur quatre est à durée indéterminée.

Le taux de chômage en Lombardie est très faible : 3,7 %. Mais, il a augmenté ces derniers mois. En 2007, il était de 3%. Les objectifs de Lisbonne ont été atteints même en ce qui concerne l'emploi des femmes, même si le chômage des femmes augmente. Mais la perception de la précarité augmente. Il faut se poser la question du pourquoi.

Trois embauche sur quatre sont à durée déterminée. Des transformations en CDI sont réalisées mais souvent le travail reste à durée déterminée. Il faut souvent passer par différents contrats avant d'avoir un CDI. L'instabilité augmente de plus en plus.

La moyenne des salariées par entreprise est de 9 en Lombardie. Il y a un pourcentage élevé de travailleurs qui sont dans des micros entreprises. Cet élément favorise la précarité car même si le travailleur est embauché en CDI, il n'a pas de protection complète, il a moins de rapport avec les syndicats.

60% des effectifs se retrouvent dans le secteur tertiaire avec une tendance d'embauche de plus de 70%. La Lombardie a toujours été une région fortement industrielle et manufacturière. Cette donnée est significative parce que l'industrie a encore un poids relativement important dans cette région. Mais la quasi-totalité des salariés travaillent dans le tertiaire. C'est un secteur où l'instabilité est plus importante par rapport au secteur industriel parce que la croissance professionnelle y est inférieure. La quasi-totalité du tertiaire est concerné par le fait que les jeunes effectuent un travail dans ce secteur en attendant quelque chose de mieux. Cette instabilité ne concerne pas seulement les zones périphériques de la Lombardie. Milan est également concernée par une précarité très forte. On parle de « travail gris », ce n'est pas le travail au noir, c'est un travail qui se base sur des contrats mais qui ne respecte pas la loi à 100%. Par exemple : une jeune fille trouve un emploi dans un centre de bien être qui est rémunéré 3 euros par heure. Il est difficile pour les syndicats de faire quelque chose dans ce genre de situation.

Le problème est de savoir comment engendrer des parcours favorisant les stabilisations et évitant les abus. La flexibilité est une réalité. On rencontre un problème naissant en Italie : la couverture sociale varie selon les branches et entreprises. L'indemnité de ne concerne pas toutes les entreprises. Les petites entreprises de moins de 16 salariés, les entreprises commerciales de moins de 50 salariés ainsi que les entreprises qui travaillent dans la logistique et dans le tertiaire ne disposent pas de cette possibilité. C'est un réel problème.

Les centres pour l'emploi en Italie

Il n'y a pas de grande tradition en ce qui concerne les services pour l'emploi mais de nouvelles expérimentations sont en cours en Lombardie. Mais il n'y a pas de service pour l'emploi favorisant la réinsertion des travailleurs. La tendance de ces dernières années est de récupérer au mieux la situation grâce à l'accord sur le Welfare signé en 2007. Il est entré en vigueur juste quelques semaines avant la fin du gouvernement Prodi. L'objectif est de faire en sorte que toutes les couvertures sociales soient généralisées. Le principe d'universalisation des mesures d'accompagnement a donc été défini. Cette loi doit être mise en application par le nouveau gouvernement dont la vision est différente. Les autres principes établis sont : faire en sorte que les CDD respectent la durée définie, réduire le travail intermittent, encourager le temps partiel de plus de 25 heures et augmenter l'allocation de chômage. Ce programme a été interrompu par le gouvernement Berlusconi qui pense que pour augmenter l'emploi, il faut être plus flexible et il faut réduire toutes les formes de rigidité. Les toutes premières mesures de ce gouvernement concernent le démantèlement de l'accord sur l'Etat providence. Il n'y a pas eu d'application des lois sur les amortisseurs sociaux. Le nouveau gouvernement a détérioré la réglementation sur l'apprentissage qui a été introduite par le gouvernement Prodi. C'était une réglementation intéressante et innovante car en Italie il existe une grande tradition de contrat d'emploi pour la formation. La nouvelle loi élimine la durée initiale de 120 heures de formation par an. L'apprentissage peut donc être réalisé dans le cadre de travaux saisonniers. Il est contradictoire de dire qu'un contrat est un contrat d'apprentissage alors

qu'il ne dure que peu de temps. Mais de cette manière, les entreprises peuvent bénéficier de contributions. Certains compromis peuvent toutefois être introduits : la durée de formation étant moins longue, il est possible de faire une formation au sein des entreprises. Même au sein des très petites entreprises qui n'ont que 2 ou 3 salariés.

Une autre modification négative sur les CDI a été introduite : la possibilité donnée aux entreprises de changer la durée d'un contrat au niveau individuel et collectif. Le chantage du licenciement est possible pour un groupe de salariés. On a réintroduit le travail sur appel, aboli par le gouvernement Prodi.

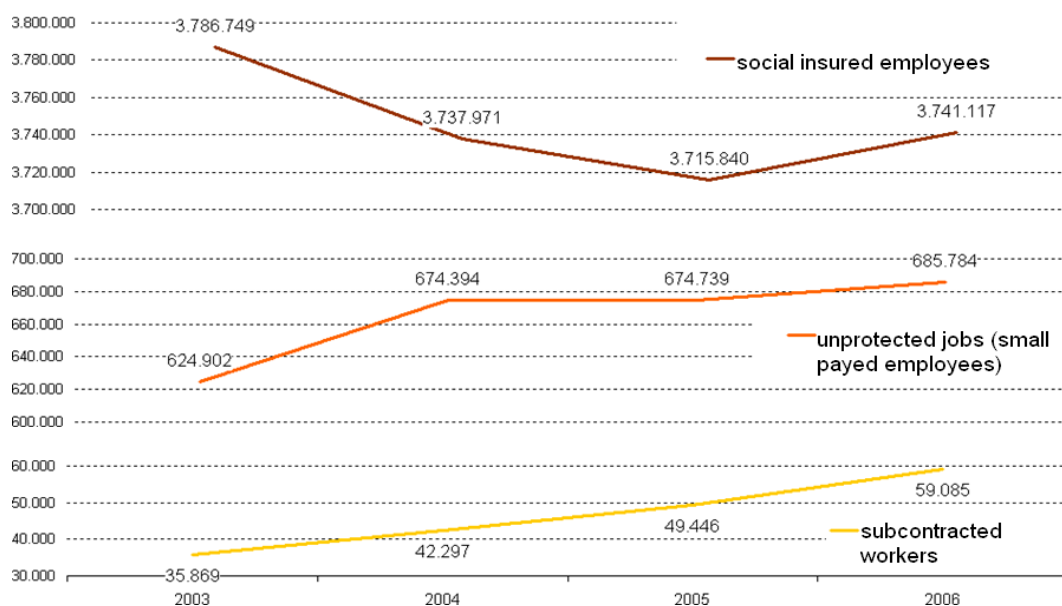
Il y a une loi dangereuse qui concerne le « travail accessoire ». C'est un cas dans lequel, le travailleur n'est pas embauché : il peut faire des travaux intermittents pour des motivations particulières. Par le passé cette forme de contrat existait pour des motivations particulières. Mais désormais ce type d'emploi peut être généralisé à la totalité des jeunes qui travaillent pendant l'été dans des entreprises, même des grandes entreprises. Le salarié est alors rémunéré par des vouchers (=chèques). C'est devenu un problème très grave.

INTERVENTION DE DIMITRIOS GALAGAS, DGB (BADE-WURTEMBERG)

Présentation d'expériences internationales et définition particulière de la précarité.

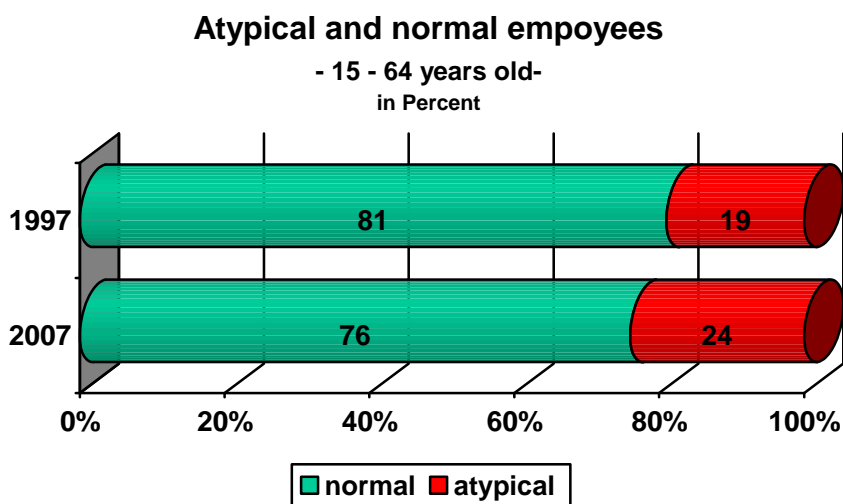
La précarité concerne en particulier les jeunes diplômés qui, lorsqu'ils sortent de leurs études, ne sont pas embauchés avec un contrat normal et un salaire normal mais se retrouvent à faire un stage rémunéré sur une base plus modeste.

Figure 1: Precarious replaced regular in Baden-Württemberg



La courbe supérieure du graphique représente les personnes actives assujetties aux cotisations sociales. En 2008, on compte 3,8 millions bénéficiaires des cotisations sociales. 750 000 personnes ont un emploi de moins de quinze heures par semaine. La courbe inférieure concerne les travailleurs mis à disposition (travail temporaire ou intérimaire) qui sont au nombre de 88 000 en juin 2008.

Figure 2 :

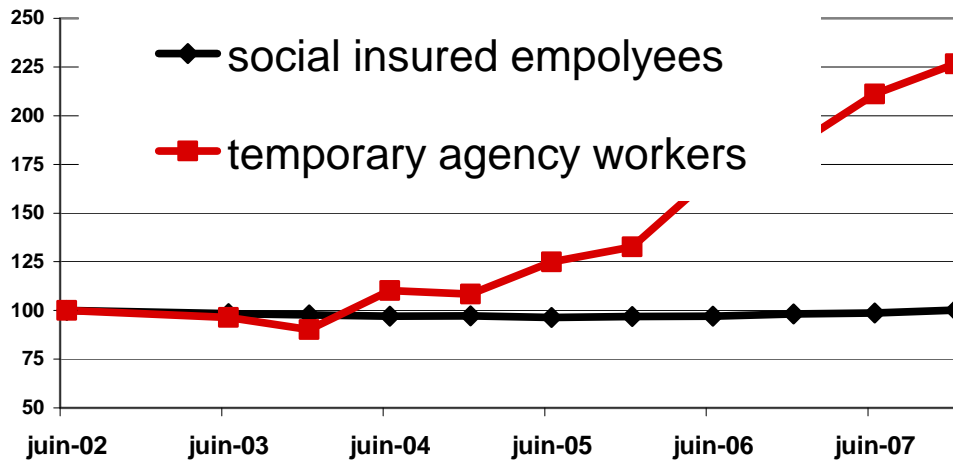


Le marché de l'emploi au Baden Wurtemberg a beaucoup changé ces dernières années, en ce qui concerne les contrats de travail notamment. Les statistiques de l'office statistique régional montrent que les emplois atypiques ont fortement augmenté. Cela concerne les salariés qui ont des contrats à durée déterminée ou qui font des contrats à moins de 15 heures par semaine ou des temps partiels. Le recensement effectué par l'office statistique qui a lancé l'enquête dans les Lander, montre qu'1 million de personnes ont eu un contrat atypique en 2007 et 3,2 millions ont un contrat normal. Ce qui fait 24% de contrats atypiques au Baden Wurtemberg en 2007. Les contrats atypiques ont fortement augmenté en 2007. Cette augmentation est de 19 % entre 1997 et 2007.

78% de ces contrats atypiques concernent des femmes contre 22% pour les hommes. Les femmes sont souvent employées à temps partiels ou ont des contrats de moins de 15 heures par semaine. Ce sont des sous-groupes de ces contrats atypiques. Ces emplois atypiques se présentent dans certains secteurs où ils sont dominants.

Parmi tous les salariés en 2007, 58% des emplois normaux se trouvent dans le secteur tertiaire. 41% dans la production industrielle et 1% dans l'agriculture et la sylviculture. 75% des emplois atypiques se trouvent dans le secteur tertiaire et particulièrement dans le commerce, la restauration et l'hôtellerie. Ainsi que dans le secteur des prestations de service public et privé. 24% travaillent dans l'industrie. 1% dans agriculture et la sylviculture.

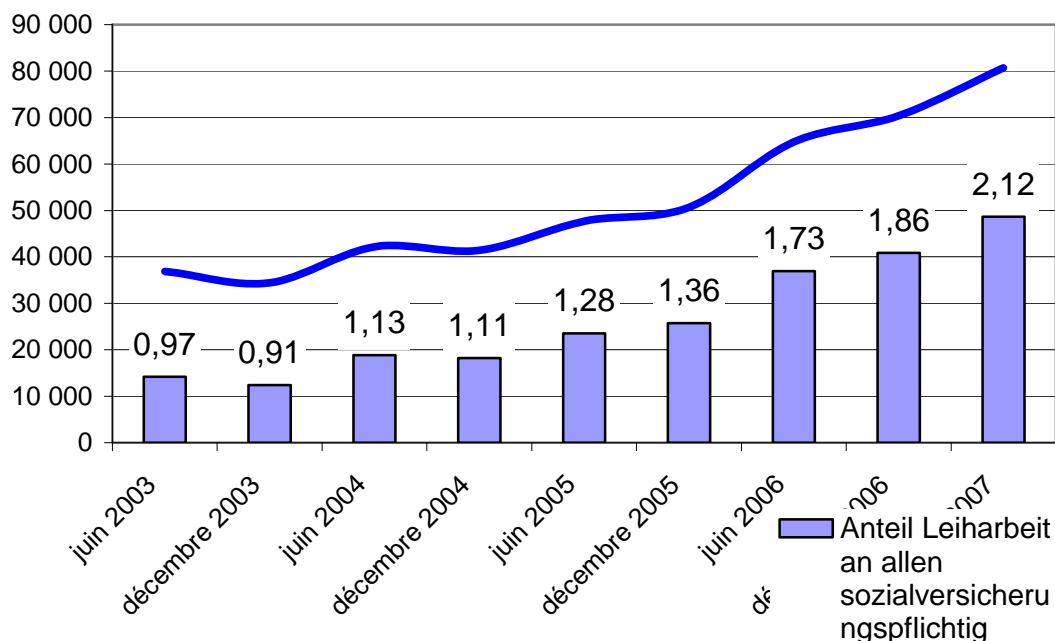
Figure 3 : le secteur du travail intérimaire en hausse au Baden Wurtemberg :



La courbe supérieure représente les travailleurs temporaires et donc comprend les intérimaires. La courbe inférieure représente les personnes actives assujetties aux cotisations sociales. Si on donne l'index 100 à l'année 2002, la part du travail temporaire a augmenté de 225%.

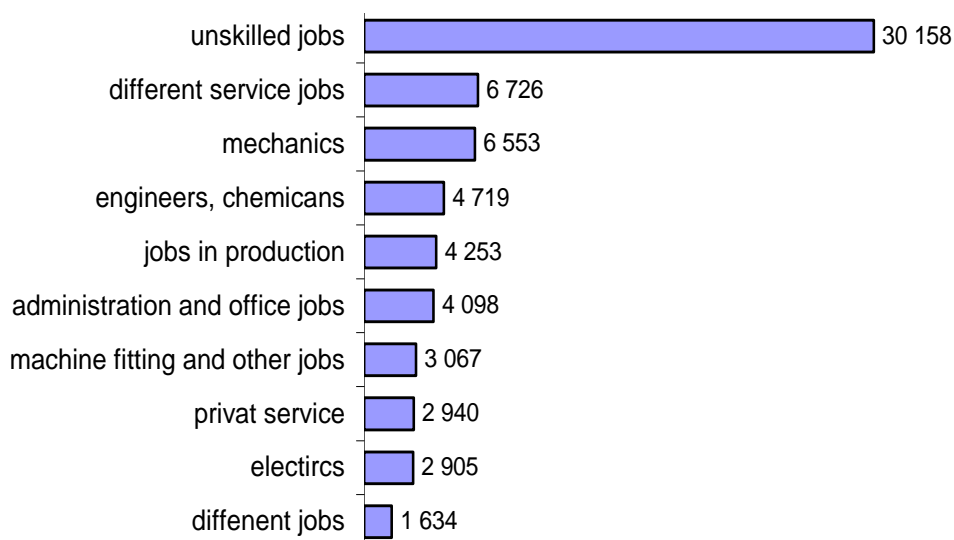
Un exemple souvent cité par des comités d'entreprises : il existe des situations où deux collègues travaillent sur la même machine, l'un d'eux est un salarié normal de l'entreprise assujettis les cotisations sociales, ayant droit aux congés payés et recevant une prime de Noël ; alors que l'autre est un travailleur temporaire qui reçoit jusqu'à 70% de moins que son collègue !

Figure 4 : en ce qui concerne les employés temporaires :



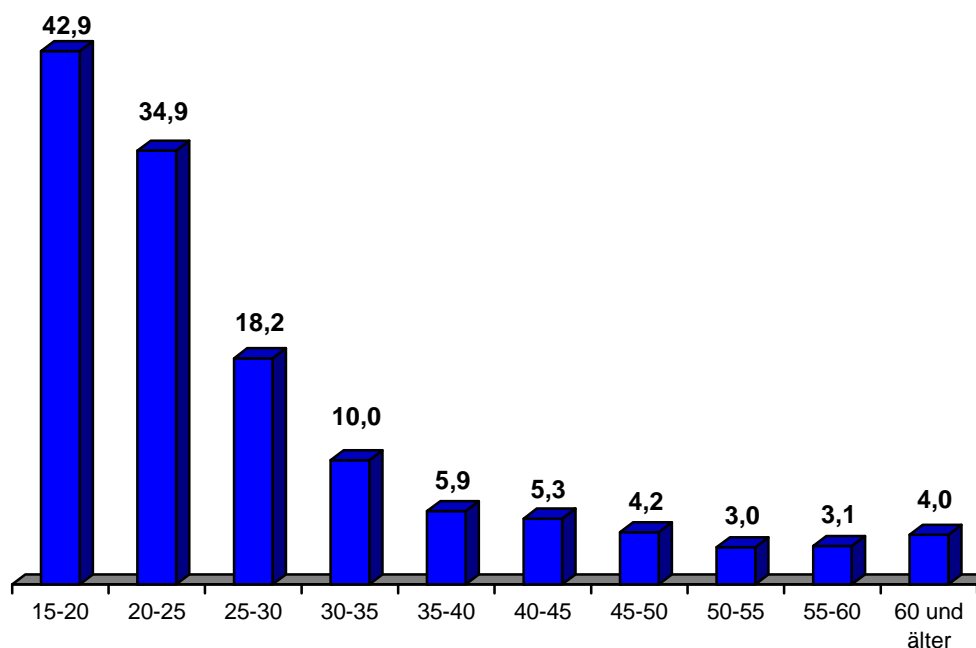
La courbe représente le chiffre absolu et la colonne le pourcentage du travail temporaire par rapport aux travailleurs assujettis aux cotisations sociales. 2,2% des travailleurs assujetti aux cotisations sociales travaillent dans la branche temporaire, c'est pratiquement le même nombre d'employés dans les activités de crédit.

Figure 5 : TOP 10 of professions of temporary agency workers in Baden-Württemberg



Les statistiques plus précises sur le travail temporaire concernent les activités qui sont représentées très fréquemment. Il y a beaucoup de personnes qui n'ont pas de qualification professionnelle ou des personnes qui ont fait un apprentissage. Les statistiques des actifs pour l'année 2007 montrent que 43% des travailleurs temporaires n'ont pas de formation particulière, 22% ont fait un apprentissage dont 2% ont un diplôme universitaire. Concernant la durée du travail temporaire, 45% de ces contrats couvrent des périodes de 1 semaine à 3 mois, 12% durent moins d'une semaine et 43% couvrent des périodes supérieures à 3 mois.

Figure 6 : Répartition des CDD selon les groupes d'âge



On trouve nettement plus de CDD chez les jeunes : les débutants doivent se contenter d'un emploi à durée déterminée ou doivent effectuer des stages non rémunérés pour avoir accès au marché du travail. 1 personne active sur 2 a un CDD. Cela concerne donc 57% des actifs et touche particulièrement les moins de 30 ans. Avec l'âge le nombre de CDD diminue. Les personnes actives étrangères sont également plus souvent concernées par les CDD.

Les contrats indéterminés voient leur importance diminuer sur le marché du travail. Entre 1996 et 2006, le nombre des personnes actives a augmenté de 8,6% au Baden Wurtemberg. Mais les CDD jouent un rôle important dans cette augmentation. L'augmentation des CDD est de 74,5% et celle des contrats de moins de 15 h est de 97,3%.

INTERVENTION DE JOAN SAMSO, UGT

Juin 2007 : réalisation par l'UGT d'une étude pour expliquer tous les aspects de la précarité avec une focalisation particulière sur le profil des personnes notamment sur la qualification et le sexe et sur une base territoriale.

On ne peut pas oublier que les salariés travaillent parce qu'ils en ont besoin. C'est une question de survie. Le contrat ordinaire devrait être le CDI et le CDD ne devrait être utilisé qu'à certaines conditions particulières. C'est à ce niveau que les administrations devraient agir. Le salarié est aux mains d'un chef d'entreprise qui privilégie les bénéficiaires à court terme et qui ne se rend pas compte que les bienfaits sur le long terme ont pour point de départ la fidélisation des salariés. Ces pratiques à court terme où tout est permis nous ont mené à la crise économique actuelle et les emplois précaires sont les plus pénalisés. L'étude cherche à montrer quelles sont les variables qui déterminent le profil du salarié dans cette situation précaire. Elle a été réalisée à partir de données officielles. Elles comportent certaines lacunes qui mettent en relief le besoin de mettre en place des outils pour observer le marché de l'emploi et pour savoir quelles sont les populations ayant davantage de risques d'exclusion.

Au 1^{er} trimestre 2008 en Catalogne, 8 contrats sur 10 étaient des contrats en CDD. Cela signifie que l'intérim est une pratique très fréquente sur le marché du travail. L'emploi précaire s'est étendu. Il y a beaucoup de personnes avec un emploi contractuel peu stable et avec très peu de droits et de protection. Ils risquent de se retrouver en situation d'exclusion.

Exemples concernant la temporalité : les populations des pays d'Afrique Occidentale sont à plus de 94% en contrats temporaires. Dans ce cas, la variable déterminante est l'origine. Si nous les comparons avec les personnes qui viennent d'Amérique du Nord, la saisonnalité est réduite. Cela dépend aussi des activités : celles-ci sont beaucoup plus précaires pour les africains que pour les américains. Les femmes sont une population également concernée par la précarité. Les jeunes de moins de 25 ans, les femmes de plus de 45 ans et les femmes entre 25 et 45 ans sont les populations les plus touchées par la précarité. La région de Lleida est fortement concernée par les CDD à cause de l'importance de l'agriculture.

Sur la base d'un salaire de 14000 euros brut annuels, les étrangers et particulièrement les femmes touchent 4000 euros de moins que les nationaux. Les populations qui travaillent dans le secteur des services, ceux qui ont besoin de moins de qualification touchent environ 7500 euros brut annuels de moins. Les salariés avec un contrat saisonnier encaissent jusqu'à 8 000 euros de moins que les salariés en CDI. Les jeunes de moins de 34 ans sont ceux qui touchent le moins. Si nous comparons le salaire d'un jeune de 25 ans à celui d'une personne de 55 ans, la différence peut être supérieure 12500 euros bruts par an. Le secteur du bâtiment est un secteur où la situation est inversée : les femmes y sont peu nombreuses et effectuent un travail plus qualifié. Elles touchent donc un salaire supérieur aux hommes. 80% personnes ayant un emploi de faible qualification surtout dans la restauration ont des contrats saisonniers. Les personnes qui ont un faible niveau d'étude ont un accès aux CDD de 24,4% alors que la moyenne européenne est de 14,5%. Les personnes les plus qualifiées sont 18,4% à accéder en CDD.

L'un des facteurs de précarité du travail, c'est la mobilité c'est-à-dire le déplacement quotidien. Une enquête sur la qualité de vie montre que le temps moyen de déplacement est de 22 minutes. 1 personne sur 5 (20%) a besoin d'1h30 pour effectuer ces déplacements. 30% de la population passe plus de 30 minutes. Pour les temps partiels, les journées de travail sont beaucoup plus longues : cela représente environ 11h en comptant les déplacements.

La population de Barcelone a un taux plus élevé de rotation, principalement pour les femmes qui sont concernées à 2,27%. Barcelone est la région où l'on trouve le plus de CDD : 4 contrats sur 10 durent moins de 3 mois c'est-à-dire 36,23% des CDD.

Pour conclure on peut caractériser la précarité. Si l'on définit trois niveaux, à l'image d'un feu tricolore, le rouge concerne :

- Les hommes étrangers provenant d'Afrique ou d'Amérique latine entre 25 et 45 ans qui travaillent dans le secteur du bâtiment dans la province de Lleida ayant au maximum suivi le cursus primaire seraient les salariés le plus précaires.
- Ensuite viennent les femmes étrangères en particulier celles de plus de 45 ans, qui n'ont fait aucune étude ou seulement le primaire ou qui travaillent dans le secteur des services et des activités non qualifiées dans la région de Lleida
- Troisièmement, les jeunes étrangers de moins de 25 ans ayant fait des études secondaires et travaillant dans le secteur des services ou du bâtiment dans la région de Barcelone avec un contrat de moins 3 mois.

- Enfin, les jeunes femmes nationales de moins de 25 ans, travaillant dans le secteur des services et ayant fait des études primaires et qui ont besoin d'1h30 pour le déplacement et ont une pause de 2h pour le déjeuner (temps partiel).

Pour le feu orange, on trouve :

- les femmes nationales ayant entre 25 et 45 ans ayant fait des études secondaires, travaillant dans le secteur des services dans les régions de Barcelone ou Tarragone.
- Puis les femmes nationales entre 25 et 45 ans travaillant dans le secteur des services ayant fait des études hautement qualifiées, dans les régions de Tarragone et Barcelone.

Pour le feu vert :

- les hommes nationaux de plus de 45 ans qui effectuent des travaux hautement qualifiés dans le secteur des services dans les régions de Barcelone et Tarragone.
- les hommes de plus de 45 ans qui travaillent dans le secteur de l'industrie qui effectuent des tâches administratives dans la région de Gérone.

2/ DEBATS ET QUESTIONS CROISEES

Le débat a mis en avant **la question de la crise financière et celle de son impact sur le développement de la précarité dans les quatre régions**. Cette situation va modifier les données pour les organisations syndicales. L'incidence de la crise financière sur le marché du travail est importante. La précarité risque d'augmenter dans tous les pays européens. D'un point de vue macroéconomique, cette crise financière a conduit à une remise en cause de l'idéologie néolibérale et a montré le besoin d'une régulation publique. Il y a besoin d'une réflexion syndicale sur le rapport entre l'économie financière et l'économie de la production. Cette analyse doit être conduite d'un point de vue transnational. La question de la réconciliation de l'économie et du social dans de nouvelles formes de régulation est posée. La dérégulation du marché du travail a conduit à ce qu'une partie de la richesse créée ne permet plus une croissance saine, avec un retour sur les salaires, un retour sur les garanties collectives et une élévation du niveau de vie des populations pour qu'elles consomment plus et mieux.

En Espagne et en Catalogne, le chômage a pratiquement doublé ces 3 derniers mois. Les entreprises ferment profitant de la situation de crise parce qu'ils voient venir la crise mais ne sont pas concernés directement. Le nombre d'entreprises qui congédient des ouvriers a doublé. En Catalogne la crise n'est pas seulement financière et bancaire mais également industrielle. Elle touche notamment les PME qui ne peuvent plus demander de crédit et connaissent une réduction de capital. Les grandes entreprises multinationales profitent de la crise pour redistribuer leur système de production à l'échelle européenne et même mondiale. L'entreprise Nissan, fait des bénéfices, met en place un plan de réajustement, augmente sa productivité et son chiffre d'affaires. Mais elle annonce une fermeture et prévoit de congédier 1600 salariés.

Pour la région Rhône-Alpes la crise économique était déjà là avant la crise financière. Dès le début de 2008 on pouvait observer une diminution de l'emploi. La crise financière a accéléré la montée de la précarité. Le signe de l'impact de la crise sur le marché du travail est la diminution de l'emploi intérimaire. De grandes entreprises d'emploi temporaire comme Adecco sont en train de faire un plan social d'emploi. Les Contrats à Durée Déterminée ne sont plus reconduits. Ce sont les travailleurs précaires qui prennent de front la situation et

accusent le premier choc. Mais cette donne va avoir des conséquences sur tous les emplois. La montée de la précarité risque de mettre de la concurrence entre les travailleurs. La suppression du travail intérimaire par les responsables d'entreprise va être compensée par des heures supplémentaires par les travailleurs en CDI employés au SMIC qui pourront ainsi augmenter leur pouvoir d'achat. Ce dispositif joue contre le travail intérimaire. On met en concurrence des salariés en CDI à temps complet mais avec des salaires très bas contre les salariés très fragilisés.

Il a été souligné le fait que l'impact de la crise risque d'être différent selon les secteurs d'activité. Pour les secteurs comme la logistique ou les pôles de compétitivité qui sont en lien avec l'activité industrielle et avec les financements de l'Etat, il risque d'y avoir une accélération de l'impact de la crise. Le tourisme risque aussi d'être fortement touché d'autant plus que d'autres facteurs structurels jouent comme le réchauffement climatique. Pour les services à la personne, on peut espérer que l'impact sera moins. Sur ces aspects sectoriels, un exemple est donné sur l'administration publique en Espagne où la part des contrats de courte durée augmente. Le taux de saisonnalité des fonctionnaires est de 24,8% en Catalogne au deuxième trimestre 2008. L'administration n'est donc pas un exemple pour les entreprises.

Les courbes de chômage ont régressé ces dernières années, mais désormais le risque du chômage est de nouveau présent. Dans ce contexte, l'ajustement conjoncturel sur le très court terme fait que ce sont les intérimaires et les CDD qui ne sont pas renouvelés. Mais on voit bien que cette forme d'emploi correspond à des besoins de fond de l'économie capitaliste et il y a très peu de chance pour que dans les 2 ou 3 ans qui viennent cette part de la précarité dans l'emploi connaisse une régression. On va donc vers une explosion de ces formes d'emploi précaires. Si on cumule l'idée que le taux de chômage ne va faire que s'accroître dans les 2 ans qui viennent et que les formes d'emplois précaires vont connaître une forte expansion, on peut s'attendre à une très forte montée de la précarité.

Le programme précarité dans l'emploi est orienté sur des questions d'actions locales sur l'emploi. Mais cette problématique n'est pas incompatible avec une réflexion et une prise en compte de ce qui se passe dans l'ensemble du monde économique et financier. On peut penser globalement et agir localement. Dans le contexte actuel qu'est ce qu'on peut faire à l'échelle de certains secteurs et territoires, comment s'emparer de ces problèmes et trouver des leviers d'action autres que ceux de la Banque centrale.

3/ TRAVAIL EN ATELIERS

ATELIER 1 : SERVICE A LA PERSONNE (COMPTE RENDU CECILE MASSIT)

Il y a eu 3 interventions dans cet atelier : la première réalisée par Yves Jalmain (CGT RA), la seconde par Gloria Baraldi, (CGIL Lombardie, Secrétaire régionale de la fonction publique), la troisième par Adelina Cobos Caballero (CCOO de Catalunya- Baix Llobregat).

Intervention de Yves Jalmain (CGT RA)

En guise d'introduction, Y. Jalmain a cherché à définir la précarité et a rappelé la démarche de recherche action du projet précarité. Il a précisé les contours de la précarité car les barrières sont floues entre précarité, pauvreté et exclusion. La précarité est un espace de fragilisation ou de vulnérabilité sociale et économique, marqué par un rapport incertain à l'avenir, c'est une notion d'insécurité sociale liée au statut de l'emploi, au temps de travail, au lien emploi-travail, à la situation économique de l'entreprise. Les femmes, les jeunes, les personnes issues de l'immigration, les plus de 50 ans, ...sont les catégories les plus vulnérables. Il a ensuite souligné la méthode retenue pour ce projet qui est de faire réfléchir ensemble des syndicalistes, des chercheurs, des universitaires, des partenaires sociaux, mais principalement les acteurs syndicalistes CGT travaillant ou militant directement dans ce secteur (entreprise, branche professionnelle ou territoire). Dans ce cadre, il ya eu de nombreuses rencontres entre les acteurs du projet. On peut citer les journées d'études de juin 2007 qui ont permis un travail collectif sur des données socio-économiques concernant les services aux personnes en Rhône Alpes, l'acquisition d'une méthodologie de travail sur le diagnostic et la construction de projets, un travail sur une stratégie syndicale territorialisée.

Dans un premier temps, Yves Jalmin a proposé un cadrage du secteur des services à la personne, un diagnostic du secteur en Rhône-Alpes, puis, dans un second temps, il a mis en avant les principaux défis qui attendent les organisations syndicales et les premières pistes de réflexion qui se dégagent.

Les services aux personnes regroupent l'ensemble des services d'aide et de confort. Ils sont exercés sur les lieux de vie des personnes recevant ces services, qu'il s'agisse de leur domicile, de leur lieu de travail ou de loisirs.

Les professions des services aux personnes recouvrent des activités et des métiers très diversifiés s'exerçant dans cinq grands domaines :

- Les services aux familles : garde d'enfants, soutien scolaire, promotion de toutes les formes d'assistance permettant le maintien à domicile des personnes dépendantes ;
- Les services associés à la promotion de la santé à domicile : soins à domicile, prestations associées à l'hospitalisation à domicile, soutien psychologique, action d'information et de prévention, etc. ;
- Les services associés à la qualité de vie quotidienne à domicile : assistance informatique, portage de repas, petites réparations, coiffure, entretien de la maison : assistance vie pratique, etc. ;
- Les services associés au logement et au cadre de vie (gardiennage, jardinage, conseils ponctuels en aménagement, etc.) ;
- Les services d'intermédiation (conseil juridique ponctuel, assistance aux démarches administratives, aide à la recherche d'un logement, etc.)¹⁷⁸.

¹⁷⁸ Source : Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, 2005, *Plan de développement des services à la personne*, 60 P.

Un diagnostic a été réalisé sur ce secteur par la CGT ce qui lui permettra d'être force de proposition et d'aider les syndiqués à devenir des acteurs.

Ce diagnostic a permis d'identifier une série de dynamiques socio-économiques spécifiques à ce secteur, comme les besoins accrus des populations liés au vieillissement de la population et à l'augmentation du travail des femmes, le fait qu'il s'agit d'un secteur créateur d'emplois, féminisé (98 % des emplois sont occupés par des femmes), précarisé, avec une forte flexibilité (la moyenne de travail mensuel est de 60 heures) et une saisonnalité importante dans certains départements. Le diagnostic met aussi en avant le développement du privé lucratif.

Dans ce secteur, on a une forte problématique d'isolement et d'éparpillement du salariat et une mauvaise définition du champ. Il y a une forte précarité des emplois (bas salaires, temps partiel) et la présence d'un personnel peu qualifié avec des bas salaires (le niveau de rémunération est le SMIC mais toutes les heures ne sont pas comptées).

Pour travailler sur ce secteur, il faut tenir compte de la structuration de l'offre et travailler avec le secteur de l'économie sociale. Il faut travailler avec les usagers et les pouvoirs publics. Il y a une grosse difficulté pour rassembler les salariés : 210 000 ménages utilisent les services à la personne en Rhône-Alpes, il y a 100 000 salariés avec des statuts très éclatés puisqu'il y a quatre types d'employeurs : le secteur de l'économie sociale (essentiellement les associations), le secteur public (essentiellement les municipalités), les entreprises lucratives, le particulier employeur. Il y a aussi le problème de la faible représentativité dans le secteur, il y a peu de syndiqués et peu de syndicats organisés. Les conditions de travail dans ce secteur, la mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois, la maîtrise du service public sont de véritables enjeux européens.

Dans un deuxième temps, Yves Jalmain a exposé les défis relatifs à ce secteur et les pistes d'action possibles. L'idée est de travailler sur un territoire, sur des départements, des bassins de vie avec les branches professionnelles, les organismes sociaux, la santé et l'action sociale, les services publics, le commerce et services. Il faut travailler la proximité pour une profession au salariat éclaté.

Les défis pour les syndicats sont multiples. Il s'agit notamment de développer de la proximité, à partir des repères revendicatifs et d'un véritable statut du travail salarié. Il s'agit aussi d'œuvrer au renforcement des organisations syndicales avec des syndiqués acteurs, de poursuivre et accentuer les coopérations avec les autres acteurs du mouvement socio-politique (ANPE, associations, responsables politiques etc.), de mieux travailler avec les autres organisations syndicales de France et d'Europe, et de créer des lieux de dialogue territorial.

Pour conclure Yves Jalmain a proposé quatre pistes de réflexion :

- Définir les contours du secteur des services aux personnes,
- Travailler les financements et le contrôle de ce champ,
- Proposer un statut du travail salarié de ce secteur sur les salaires, le temps de travail, les congés, le travail de nuit, la pénibilité, la formation, la santé au travail, les déplacements,
- Imaginer et organiser des structures territoriales, capables d'agir et de mener des actions à vocations multiples pour améliorer les conditions de travail et de vie des salariés du secteur, tout en respectant la hiérarchie de normes non dérogoires.

Présentation de la plate forme ESP par Nicolas Martinez :

La plate forme fait de l'intermédiation entre l'offre et la demande de services dans le champ des services à la personne. Cette plate forme a aussi un rôle d'observatoire sur le département de l'Isère. Il existe plusieurs plate-formes en France, soucieuse de la qualité des emplois dans ce secteur, emplois qui sont majoritairement couverts par du gré à gré, ce qui provoque un véritable émiettement de l'emploi. La plate forme regroupe des employeurs plus structurés qui proposent des temps de travail plus conséquents.

Intervention de Gloria Baraldi (CGIL, Lombardie)

On peut se poser une question préalable : est-ce que la précarité dans les services à la personne introduit un nouvel Etat-providence ou est-ce que le nouveau modèle d'Etat-providence (welfare) produit de la précarité ?

Le principe de subsidiarité introduit dans la constitution (article 118) en 2001 fait que les institutions nationales et supra nationales doivent créer les conditions pour permettre aux personnes individuelles ou associées de conduire des actions indépendantes ou autonomes.

ATELIER 2 : LOGISTIQUE (COMPTE RENDU JON BERNAT ZUBIRI-REY LEPII-UPMF)

Problématique : Comment agir sur le développement de l'emploi intérimaire, provisoire et mieux accueillir les intérimaires ?

L'atelier a été introduit par Christine Canale, puis, chaque intervenant est intervenu. Le temps de discussion a permis d'établir un constat partagé et a conduit à s'interroger sur les actions à entreprendre pour modifier la situation. Le débat s'est terminé par la mise en avant de préconisations syndicales communes.

Intervention de Christine Canale (Secrétaire régionale de la CGT-Rhône-Alpes)

C. Canale a mis l'accent sur la notion d'insécurité sociale et sur les profils des personnes fortement exposés comme les femmes et les jeunes issus de l'immigration.

Constats sur le secteur de la logistique :

- Faible organisation syndicale, le syndicalisme a peu de prise en raison de la précarité.
- Le projet précarité dans l'emploi a pour objectif de faire réfléchir des universitaires, syndicalistes, partenaires sociaux. Ce programme permet de faire un travail sur des données socio-économiques, de mener une analyse territoriale et une réflexion sur l'organisation syndicale de ces salariés.
- Il est difficile d'avoir des chiffres au niveau régional en France.
- Le secteur compte beaucoup de petites entreprises : plus de 90 % entreprises ont moins de 49 salariés.
- C'est un secteur en voie d'industrialisation avec un faible niveau de qualification mais une augmentation des besoins en compétences, ce qui est une forte contradiction.
- Il n'existe pas de branche logistique d'un point de vue conventionnel. On a la constitution d'un pôle européen en région Rhône-Alpes à cheval sur plusieurs branches.
- Il y a une faible implantation syndicale.
- C'est un secteur où la précarité est très forte : un salarié sur trois est précaire.
- Les défis à relever sont multiples : travailler la logistique comme secteur d'activité,

travailler sur un statut salarié pour contrer le problème d'éclatement actuel, développer la syndicalisation, travailler au niveau territorial (créer des lieux de dialogue, ne pas s'en tenir à la négociation à l'intérieur de l'entreprise).

Deux pistes peuvent être identifiées : d'une part organiser des structures territoriales, et d'autre part faire des syndicats des acteurs.

Christine Canale conclut en soulignant l'étroitesse de l'espace de négociation en France. On peut retenir principalement les problèmes de l'éclatement statutaire, du faible niveau de syndicalisation et du faible niveau de qualification.

Intervention de Paola Bentivegna (CGIL Lombardie, Fédération italienne des travailleurs des transports (Federazione Italiana Lavoratori Trasporti))

La FILT-CGIL est liée au secteur de transport et de la logistique.

Il existe des similitudes entre les quatre pays. Les problèmes sont parfois traités différemment, mais ce sont les mêmes problèmes.

La précarité se traduit surtout par des contrats à temps partiel, des CDD plutôt que par du travail intérimaire (ce dernier est plus cher et est donc moins utilisé). Le temps partiel est subi et souvent, les heures supplémentaires ne sont pas rémunérées. Ce sont les femmes qui sont surtout concernées.

Les personnes concernées par ces emplois dans les transports ne sont plus jeunes, elles ont des difficultés à fonder un foyer. Les heures supplémentaires ne sont pas payées comme des heures supplémentaires. Par contre il y a un système de défiscalisation des heures supplémentaires, ce qui est une source de discrimination vis-à-vis des femmes car elles font moins d'heures supplémentaires. Il n'existe pas de données statistiques territorialisées sur ce secteur.

L'activité s'organise dans des coopératives.

Les adhérents (associés-travailleurs) : travailleurs quasi assimilés à des travailleurs salariés. Mais ils ont aussi le statut d'associés. Ils devraient participer à la vie de l'entreprise, participer aux choix d'organisation du travail. Il y a une forte concentration de ces coopératives en Emilie-Romagne.

Dans la filière de la logistique, il y a les associés-travailleurs. Au-dessus de la coopérative, il y a le consortium. Au-dessus il y a le donneur d'ordre.

Il y a une Convention Unique qui devrait s'appliquer également aux travailleurs des coopératives. « Mais lorsqu'un donneur d'ordre change de marché, nous ne sommes pas informés ». Lorsque du travail est donné en sous-traitance, le syndicat n'est pas informé (Par exemple si c'est le consortium qui change les règles du jeu). Cela s'ajoute à la perte de droits acquis. Le travail au noir et le « travail gris » (heures rémunérées différemment) posent des difficultés pour l'action syndicale. Il y a beaucoup d'immigrés non régularisés exploités par ces coopératives. Le syndicat FILT Lombardie essaie de faire face à ce problème. Ils ont créé un Centre d'Orientation pour les immigrés (Projet COSI). Si les travailleurs dénoncent des situations d'exploitation, ils risquent l'exclusion.

Des pistes pour agir peuvent être mises en avant :

- Nécessité d'agir au niveau de la CES. Directive sur le temps
- Rédiger un document commun à la fin du séminaire
- Inciter la syndicalisation avec des actions ciblées. Il faut avoir des ressources, des personnes bénévoles.
- Echanger davantage sur les lois en vigueur dans les différents pays.
- Les données en matière d'emploi présentées dans les différentes régions sont très claires et négatives par rapport à l'emploi des femmes et des jeunes. Augmenter la présence des femmes dans les lieux de discussion syndicale

Quatre idées principales sont ressorties :

- Problématique de temps partiel et CDD, plus que l'intérim.
- Toucher fortement les femmes, les jeunes.
- Agir sur la chaîne de sous-traitants.
- Entendre la spécificité des coopératives pour agir aussi de ce côté.

Intervention de Galegas Dimitrios, (DGB-Bade-Wurtemberg)

Il y a des difficultés pour trouver des chiffres sur le secteur de la logistique. Il existe des études au niveau du Land, il y a des données qui viennent exclusivement du ministère du Bade Wurtemberg. Le secteur de la logistique est très important pour le BW. Il y a beaucoup de méthodes de production, comme le juste à temps, la production à flux tendu et la chimie, la mécanique sont très dépendantes de ces méthodes.

Quelques chiffres (données de 2004):

17000 entreprises sont actives dans la logistique.

34,5 Milliards d'euros de CA en 2005.

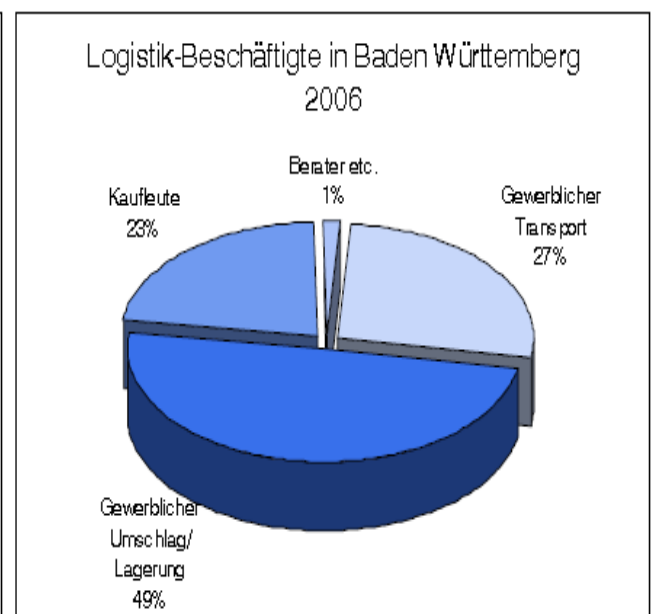
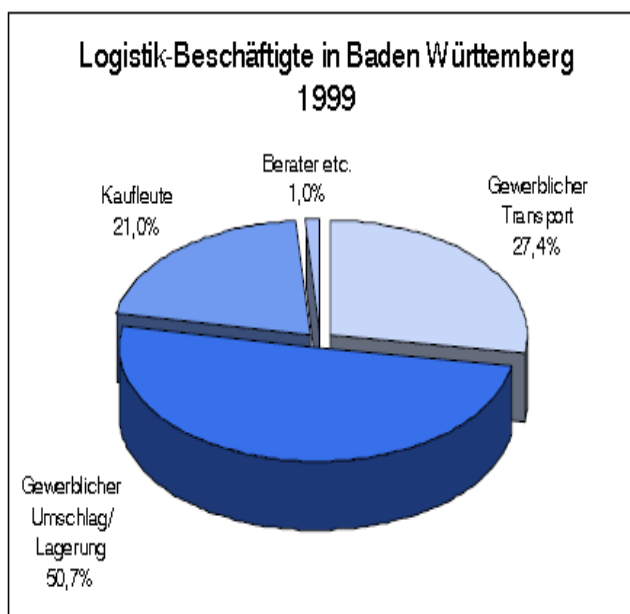
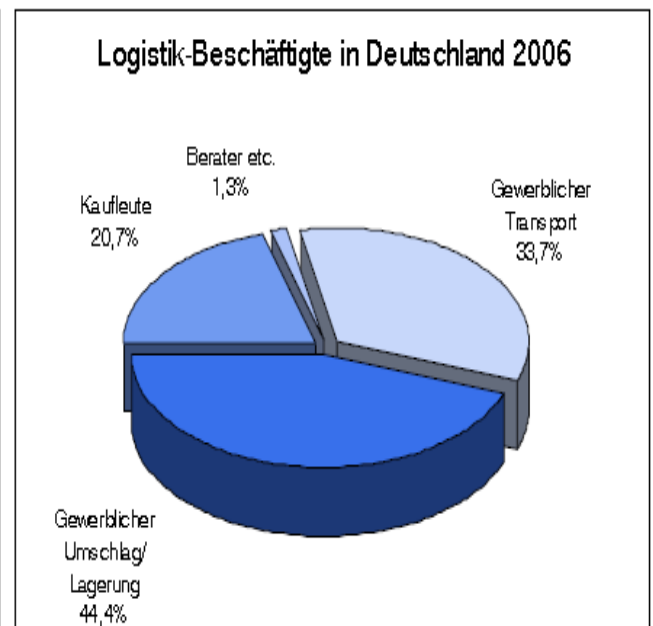
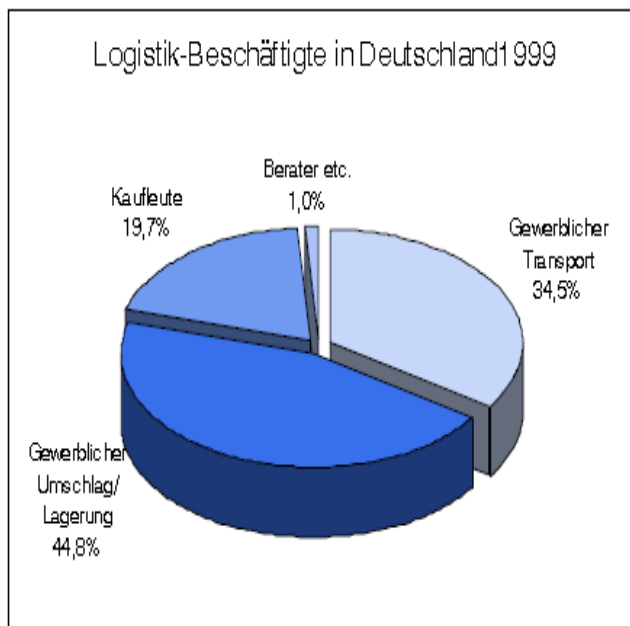
Quatrième rang des secteurs économiques dans le Bade-Wurtemberg.

Il est difficile de trouver des chiffres car le secteur de la logistique n'existe pas en tant que tel dans les statistiques. Dans le système par branche, on peut trouver des sous-secteurs : ex : secteur des marchandises sur route.

Cette analyse SWAP du ministère de l'économie a montré qu'au 30 juin 2006, il y a 173.000 personnes dans la logistique. Il y a une augmentation de 10000 emplois entre 1999 et 2006.

En nombre de salariés, l'emploi a augmenté dans les services à la logistique (externalisation croissante). Il faut prendre en compte la branche logistique élargi. On arrive alors à 370.000 salariés.

Graphique qui montre la part des salariés dans le secteur de la logistique en Allemagne et dans le Bade-Wurtemberg en 1999 et en 2006.



Le secteur est marqué par la continuité.

Aucune entreprise logistique parmi le Top 10 n'a son siège dans le BW, 3 dans le Top 50 et 7 dans le Top100. Il y a des difficultés pour négocier avec ses filiales régionales.

Top-Logistikunternehmen in Baden-Württemberg

Platz	Unternehmen	Standort	Umsatz 2004
16	Wincanton Trans European (Deutschland) GmbH	Mannheim	660 Mio. EUR
27	Trans-o-flex Schnell-Lieferdienst GmbH	Weinheim	431 Mio. EUR
28	Internationale Spedition Willi Betz GmbH & Co KG	Reutlingen	425 Mio. EUR
56	Karl Schmidt Spedition GmbH	Heilbronn	150 Mio. EUR
70	Simon Hegele Gesellschaft für Logistik & Service mbH	Karlsruhe	120 Mio. EUR
81	Grieshaber Logistik AG	Weingarten	102 Mio. EUR
91	C. E. Noerpel GmbH & Co. KG	Ulm	95 Mio. EUR

Quelle: Top 100 der Logistik, Fraunhofer ATL 2006

Quelques tendances :

24% des services logistiques sont sous-traités.

55% sous-prestataires ont un contrat fixe (situation hybride)

21% sont des services internes.

La sous-traitance est en hausse.

Enquête auprès d'entreprises

Questionnaire : Comment voyez-vous l'évolution de la contre-logistique et la reprise de services très compliqués par des forfaits. Comment va évoluer ce qui a été externalisé ?

Pour 78% des entreprises la sous-traitance va continuer.

La question de la formation est abordée au terme de l'intervention.

Il existe des filières de formation (filières complètes, filières duales). Il y a une forte croissance des effectifs dans ces formations (14%). On se plaint du déficit de travailleurs qualifiés, mais il existe des formations. Ce déficit de travailleurs qualifiés concerne les métiers de conducteurs et de commerciaux. Il y a une forte augmentation du travail intérimaire, ce qui permet d'imaginer que le problème du manque de travailleurs qualifiés peut être résolu.

Intervention du Président de Comité National des Transports, Catalogne)

Quand on parle de logistique, de quoi parle t-on ? En Espagne cela n'existe pas. Secteur et opérateur sont deux choses différentes.

Il faut partir des acteurs. Il y a des fabricants, des consommateurs, des opérateurs/distributeurs.

- Les fabricants sont soumis à la concurrence. La distribution de plus en plus concentrée.
- Les consommateurs veulent un meilleur service. On a de plus en plus de commandes par internet. L'objectif est la réduction du temps d'attente.
- Les opérateurs/distributeurs créent de l'externalisation, de la sous-traitance. Il y a de plus

en plus d'activités sans valeur ajoutée. Les coûts sont externalisés pour ajuster les temps des activités.

La logistique se divise en 4 activités (en parlant surtout du transport sur la route) : manipulation, maintenance, stockage, flux.

En Espagne, la logistique est considérée et régulée comme un secteur auxiliaire du secteur du transport. Ce sont les règles de ce secteur qui s'appliquent. Avant toutes les entreprises s'appelaient entreprises de transport, maintenant elles s'appellent entreprises de logistique.

Il y a le problème de la précarité. Les syndicats ne peuvent pas permettre que le développement de ce secteur se fasse par la flexibilité et la déqualification des travailleurs. En faisant travailler des tiers, les coûts sont transférés à d'autres secteurs, et sont cachés par le statut légal des grossistes. Le transport par route reste le plus important. La situation est difficile pour les travailleurs. Les contrats sont de courte durée, il y a aussi le problème de la durée de vie des entreprises. La main-d'œuvre est bon marché et peu qualifiée. Il y a des contrats précaires. Les salariés passent d'une entreprise à l'autre, d'un contrat à l'autre. Il est indispensable de définir le cadre de négociation pour les Opérateurs Logistiques (infrastructures, identités professionnels, définition de l'activité). L'UGT a obtenu une réunion pour discuter des normes de secteur.

En Espagne, il y a des employeurs qui utilisent de manière abusive les immigrants avec des contrats sans sécurité sociale, qui ne permettent pas la syndicalisation, d'où une difficulté à les aider. Dans ce secteur, les contrats sont de très courte durée et la main-d'œuvre est non qualifiée et pas chère. On peut aussi noter le phénomène de la sous-traitance au sein de l'externalisation, ce qui fait encore plus de précarisation.

Il faut définir un nouveau cadre de débat et de négociation.

ATELIER 3 : TOURISME LOISIR (COMPTE RENDU NATHALIE BOSSE, CEREQ-LEPII-UPMF)

Trois interventions principales composent cet atelier. Dans un premier temps, Christian Juyaux (CFDT, Rhône-Alpes) présente les résultats d'une enquête dévoilant les perceptions par les saisonniers de leurs conditions de travail. Gian Marco Gilardoni (CISL, Lombardie) aborde ensuite le thème de la précarité et des nouvelles formes d'emploi dans le tourisme transfrontalier. Enfin, Samsó Joan (UGT) expose les transformations structurelles du tourisme en Catalogne. Les réflexions qui suivent se concentrent principalement autour de la précarisation accrue des travailleurs de ce secteur.

L'emploi saisonnier en questions

La première partie des échanges s'articule autour des résultats d'une enquête par questionnaires réalisée auprès de travailleurs saisonniers. La passation s'est déroulée durant l'hiver 2007-2008 dans les Alpes principalement, et les Pyrénées. La population répondante (304 personnes) est majoritairement masculine et plutôt jeune : 81 % des personnes ont moins

de 35 ans et les deux tiers vivent seules. L'ancienneté en tant que saisonnier est inférieure à cinq ans pour deux tiers des enquêtés, et la plupart ont entre une et dix saisons à leur actif. Ces dernières s'étendent généralement sur une période de quatre à cinq mois. Une minorité seulement évoque des durées plus importantes ou moindres. Plus de 70 % ont connu plusieurs employeurs au cours de l'année.

Les saisonniers interviewés semblent dans l'ensemble plutôt satisfaits de leurs conditions de travail, les femmes davantage que les hommes. Une petite partie seulement décrit des situations difficiles voire pénibles. Les relations de travail quotidiennes sont par ailleurs très largement appréciées. Plus de la moitié estiment que leur travail a un impact sur la santé, le plus souvent de manière positive (58 %). Concernant les problématiques liées au logement, 54 % ne connaissent aucune difficulté. Cependant, 27 % affirment rencontrer parfois des complications, en fonction de l'employeur ou de la saison, et près de 20 % éprouvent de réels problèmes.

Les saisonniers sont généralement payés autour du Smic. Plus de 40 % d'entre eux soulignent devoir être vigilant au versement de leur salaire. La même proportion déclare toucher des allocations chômage, mais toutes les heures travaillées ne sont pas prises en compte, ce qui laisse supposer l'existence d'un « travail au gris » dans le secteur. 11 % n'ont pas d'autres sources de revenu en dehors des saisons, 9 % ne travaillent pas assez pour en bénéficier. Un tiers des enquêtés, en emploi durant l'intersaison, ne sont pas concernés. Enfin, 4 % affirment ne pas déclarer leur activité.

La population interrogée apparaît relativement dynamique en matière de formation. La moitié a en effet suivi au moins une formation durant les cinq dernières années. 7 % ont réalisé une procédure de VAE et 31 % ont bénéficié d'un bilan de compétences. Une part importante des répondants n'a cependant pas connaissance de ces dispositifs. Les saisonniers affirment très largement leur volonté de se former, en vue de se perfectionner (39 %) ou dans l'objectif d'une reconversion professionnelle, d'un changement de poste (39 % également). Les autres, en revanche, ne manifestent pas d'appétence particulière pour ce type d'actions.

En conclusion, près des deux tiers des personnes enquêtées souhaitent demeurer dans l'emploi saisonnier. Au sujet des intersaisons, la plupart (65 %) voudraient travailler durant ces périodes, 21 % évoquent la possibilité de se former, et 14 % seulement considèrent ces moments comme des plages de repos. Interrogés sur l'amélioration des conditions de travail, c'est le logement qui arrive en tête, suivi d'un accompagnement à la recherche d'un emploi complémentaire ou à la formation. Un tiers souhaiterait obtenir de meilleures conditions de travail, sans risquer leur emploi : 5 % des enquêtés sont syndiqués, ce qui est représentatif de l'ensemble de la population.

De l'Italie à la Suisse, les travailleurs interrégionaux

Plus de 200 000 Français et Italiens se rendent chaque jour en Suisse : dans ces régions, le travail transfrontalier représente en effet une part importante de l'ensemble des emplois. Mais la particularité de ce travail « interrégional » influe sur la précarisation des travailleurs du tourisme.

Les accords bilatéraux entre la Suisse et l'Union européenne du 1er juin 2002 autorisent la libre circulation des individus et changent graduellement le statut du travail transfrontalier en introduisant de nouvelles formes d'emploi. Les agences intérimaires suisses ont ainsi la possibilité de recruter des chômeurs italiens et français. Cette main-d'œuvre étrangère est attirée par des rémunérations plus élevées que dans leurs pays respectifs, mais qui demeurent

cependant inférieures à celles perçues par les Suisses. On assiste alors à un « dumping salarial » avec des conséquences négatives pour l'ensemble des salariés.

Le travail intérimaire ne recouvre pas les mêmes réalités d'un pays à l'autre. Ainsi, en Suisse, il n'existe aucune convention collective nationale pour les agences intérimaires. Une des particularités est notamment l'absence de salaire minimum. La question de la reconnaissance des qualifications se pose également. En revanche, en Italie, une convention collective assure aux intérimaires les mêmes rémunérations que les autres salariés, et leur fournit, entre autres, des garanties en matière d'accès à la formation, de santé...

Dans ce contexte, la commission européenne a accepté un projet de la coordination des conseils syndicaux interrégionaux, dont une partie concerne le travail intérimaire en Suisse et en Italie. L'objectif est à la fois d'améliorer la qualité du travail, tout en diminuant la précarité, en abordant les questions relatives aux salaires minimaux, à l'équivalence des diplômes, la formation continue ou encore la protection sociale... Et ceci dans un cadre où le tourisme est pensé comme « un tourisme de système », qui ne limite pas à l'hôtellerie-restauration, mais s'étend à bien d'autres domaines (culture, transports, santé...), et où les différentes régions se présentent comme « un acteur unique ».

Tourisme catalan, les nouveaux visages de l'emploi

Deuxième territoire dans l'activité touristique de l'Espagne, la Catalogne a connu une transformation de son modèle touristique. Elle s'est ainsi orientée vers un tourisme culturel et rural, alors qu'il était essentiellement balnéaire. Historiquement pays de tourisme de montagne, la population des Pyrénées, notamment les jeunes, s'est déplacée sur Barcelone. Aujourd'hui, la tendance s'inverse. Cette transformation se situe dans un contexte plus large de modification de la structure de la population et des emplois qu'elle occupe.

Dans une conjoncture d'embellie économique, un million d'étrangers se sont installés en Catalogne sur une dizaine d'années, ce qui représente une augmentation de la population de 20 %. Des mouvements se sont alors créés : les salariés se sont dirigés vers des emplois avec une plus grande valeur ajoutée. Les ressortissants nationaux se retrouvent ainsi principalement dans l'industrie et les services. L'emploi des immigrés d'origine africaine, orientale, ou d'Europe de l'Est, confrontés à la barrière de la langue, se concentre dans le bâtiment, alors que les originaires d'Amérique latine sont principalement dans les services : le commerce et le tourisme (en matière de travail, le tourisme fait partie des services et n'est pas différencié). Ce nombre important d'immigrés a été assez bien assimilé, le taux de chômage s'élevant à 6 % avant la crise actuelle.

Le tourisme représente 12 % des emplois catalans et 12 % du PIB de la région (11 % du PIB de l'Espagne). Ses travailleurs sont majoritairement des hommes. Le taux de saisonnalité s'élève à 21 % et concerne principalement les jeunes. Malgré l'absence de formation de ces salariés, le recours à l'immigration est très important. Le taux de chômage dans le secteur est de 6,7 %.

Réflexions autour de la précarité dans le tourisme

Du fait de la variété de ses emplois et de ses personnels, le tourisme recouvre diverses formes de précarité. Mais c'est le cas du travail saisonnier, surtout présent dans le sud de l'Europe, qui est le plus largement abordé. La particularité de leur statut, la non-garantie de l'emploi, ne permettent pas à ces salariés de s'organiser pour négocier leurs conditions de travail.

La problématique posée est celle de la réduction de la précarité et la sécurisation des parcours professionnels d'individus qui n'ont pas les mêmes demandes. En effet, plusieurs profils coexistent : des « locaux » qui travaillent dans le tourisme en complément de leur activité principale, des « professionnels » mobiles, issus des écoles hôtelières, qui commencent leur carrière par les saisons, et enfin des jeunes en insertion débutant de cette manière leur vie professionnelle, par choix ou contrainte. Les conditions de vie et de travail sont les plus difficiles pour cette dernière catégorie. « Vivre et travailler au pays » est ainsi l'une des principales propositions avancées : conduire les saisonniers vers un emploi durable, par la formation et le développement de l'économie locale, en apportant des réponses individualisées. Le terme de « flex-sécurité » est ici défini comme un moyen de soutenir les travailleurs temporaires pendant les périodes creuses.

La situation du tourisme social, non marchand, est également mise en avant. Très développé en Rhône-Alpes, ce secteur traverse une crise (désengagement de l'État et des collectivités territoriales) et la précarité des personnels saisonniers n'a cessé de croître au cours des années. Les établissements réduisent en effet leurs périodes d'ouverture et proposent des contrats de plus en plus courts. Le CDI, auparavant la règle, tend à disparaître. Une plus grande polyvalence est demandée aux salariés, qui ne possèdent alors pas les compétences requises pour l'ensemble des activités exercées.

Mais la précarité ne concerne pas seulement le travail saisonnier. En Lombardie par exemple, existe un tourisme d'affaires annuel. Si les employés sont majoritairement en CDI, d'autres formes de travail atypiques cohabitent : CDD, extra, temps partiel subi... Le recours à la sous-traitance s'amplifie, en particulier pour les activités liées au nettoyage. Les conditions de travail des femmes de chambre s'en trouvent fortement affectées (rémunérations réduites, crainte des salariées pour leur avenir...). La précarité prend ainsi des formes variées : professionnelle, salariale, sociale...

Le développement d'un tourisme de qualité apparaît ainsi comme un enjeu en Europe et la sécurisation des parcours comme un objectif majeur. Professionnaliser les salariés, les soutenir pendant les intersaisons, favoriser un plan de carrière, permettre la reconnaissance des qualifications sur l'ensemble des territoires... se révèlent comme autant de solutions à mettre en œuvre.

ATELIER 4 : POLE DE COMPETITIVITE (COMPTE RENDU OUSMAN MARIKO)

L'atelier pôle de compétitivité a été axé sur 4 interventions : le Système Français, le système Italien notamment en Lombardie, le système espagnol notamment en Catalogne et le système allemand.

Intervention de Laurent Labrot (C2R CFDT Rhône-Alpes) :

L'intervention française se situe dans le sens d'une nouvelle stratégie territoriale. Les objectifs initiaux étant :

- 1- Une action qui corresponde à la stratégie de compétitivité européenne
- 2- Une dynamique positive qui réponde aux risques d'une désindustrialisation et délocalisation

- 3- Une échelle géographique adaptée, qui fasse montre de souplesse en intégrant les différences de métiers et de territoires

Nous constatons de plus en plus une émergence des pôles de compétitivité dans les systèmes français et européens.

L'atelier ayant comme objectifs :

- 1- L'avènement d'une nouvelle génération de pôles scientifiques
 - France : Pôles de compétitivité
 - Italie : Nouveaux districts industriels
 - Espagne : Pôles de compétitivité et de compétences
 - Allemagne : les pôles de compétitivité
- 2- Caractérisations socio économiques de ces ensembles, l'exemple grenoblois des pôles de compétitivité
- 3- Les formes de précarisation

Il a été constaté que la précarité touche beaucoup plus les diplômés. Plus le diplôme est élevé, moins le diplômé a de chance de se trouver un travail qui a trait à son niveau de formation. Il perçoit un salaire inférieur à celui requis pour son niveau de formation.

- 4- Elaborer un Programme commun et une stratégie à partir des constats précédents

Un débat a lieu sur l'origine des investissements sur les nanotechnologies à Grenoble : Etat français ou fonds européens que l'Etat met à son actif ?

Pour conclure, il est souligné que les pôles de compétitivité doivent être intégrés dans les nouvelles stratégies territoriales.

Intervention de Domenico Carlomagno, CISL Lombardie, Secrétaire général de l'Université (Segretario Generale Università)

Les entreprises demandent plus de fonds pour être plus flexibles. Si le coût de production des travailleurs n'est pas baissé sur le marché du travail, les entrepreneurs vont faire pression sur les salaires pour avoir un coût bas et faire plus de profit.

Propositions :

Italie : Nous avons dans l'université des statuts très précaire. Il est difficile de connaître le nombre de ces enseignants qui vivent dans la précarité. On peut imaginer un effectif allant jusqu'à 50 000 personnes qui font partie du personnel enseignant des universités en Italie. Le processus est né de la volonté de réduire le coût du Personnel. Le taux d'inscription est de 40% (entre 19 et 23 ans) à l'Université ce qui est très bas par rapport aux autres pays Européen qui atteint 75 %. Les inscriptions ont augmenté de 330 à 350 000 étudiants. L'explosion de l'offre de formation implique une augmentation très forte du personnel enseignant et administratif au sein de l'université. En d'autres termes plus l'effectif des étudiants augmente plus le besoin en personnel enseignant et administratif augmente.

En 1999, le recrutement du personnel enseignant par les universités a augmenté ainsi que celui des personnels administratifs. Les frais d'inscription ne permettent de couvrir que 30%

du coût total. Le Financement public n'a pas suivi pour couvrir ces coûts. Avec cette stratégie, des structures vont fonctionner avec des personnels qui auront un salaire très bas.

Quelles sont les propositions de solution pour lutter contre la précarité dans ce secteur ?
L'augmentation de 10 000 le nombre de professeurs a conduit à un dysfonctionnement et beaucoup de précarité.

Les professeurs ordinaires ont été augmentés de 30%

Les professeurs associés de 8,5%

Les chercheurs (plus de jeunes qui arrivent sur le marché du travail) de 20%

Le personnel administratif et technique

Les pistes d'action :

Il s'agit donc de réduire le nombre des enseignants titulaires de façon à insérer plus de jeunes chercheurs pour un rééquilibrage.

Il faut titulariser les jeunes.

Le problème de la fiscalité par rapport à la précarité est très complexe (question des coûts de production très bas en Chine). Les entreprises européennes sont installées en France. Il ne sert à rien d'interdire l'entrée des produits fabriqués par ces entreprises.

Il faut appliquer un système de taxation à l'entrée de façon à ce que les entreprises fixent un prix égal au prix du produit fabriqué au niveau national.

Le rôle du syndicat est :

Vérifier le respect strict des textes en la matière

Mais aussi, réduire la différence en termes d'avantages entre le travailleur précaire et le travailleur normal.

Intervention de Puig Mireia, UGT (Catalogne)

Intervention de Jérôme FILS, membre du syndicat Ver.di (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft)

Pôles de compétitivité en Allemagne et précarité de l'emploi.

I) Les pôles de compétitivité en Allemagne :

Depuis le début des années 2000 s'est amorcée une politique de coopération entre les universités allemandes, les instituts de recherche ainsi que les industriels. Cette collaboration doit se faire localement au niveau des Länder, comme par exemple le nouvel « Karlsruhe Institut of Technology » en Bade-Wurtemberg. Cette dynamique s'inscrit en partie dans les Programmes Cadres Européens afin de mieux préparer l'Union Européenne à la concurrence internationale. Il s'agit d'offrir aux centres de recherche une plus grande visibilité au niveau international, de rationaliser le monde de la recherche en identifiant clairement les tâches qui incombent à chaque partie, à savoir la recherche et la formation proprement dites aux universités et le développement ainsi que la maintenance des grandes infrastructures aux centres de recherche. Le volet industriel doit se concrétiser par le transfert de technologies innovantes du laboratoire de recherche aux entreprises en vue d'une commercialisation de produits nouveaux à haute valeur ajoutée. L'institut Fraunhofer joue à ce titre un rôle prépondérant quant à ce dernier point puisqu'il assure une recherche tournée vers les applications pratiques et financée par les industriels, tout en s'appuyant sur des savoir-faire au départ purement universitaires. En Allemagne, cet objectif s'est assorti d'une politique volontariste de revalorisation industrielle des nouveaux Länder à l'Est de l'Allemagne, comme à Iéna par exemple.

Le cadre politique fédéral de l'Allemagne se prête bien à ces initiatives locales. De plus, le tissu industriel privé est traditionnellement dense. Contrairement à ce qui se passe dans les pays latins (France, Espagne) où l'État joue le rôle de locomotive pour créer *ex nihilo* une activité industrielle, ces pôles de compétitivité s'appuient sur des partenaires industriels forts (Karl Zeiss, BASF...) aux débouchés diversifiés.

II) La précarisation de l'emploi dans le domaine de la recherche :

Le phénomène de précarisation a été amorcé dans les années 90 et est donc antérieur à la promotion des pôles de compétitivité. Il n'y a à *a priori* aucun lien direct entre les deux phénomènes. Cela se manifeste par l'octroi de plus en plus fréquent dans les instituts de recherche de contrats à durée déterminée, généralement d'une durée de 5 ans, renouvelables suivant une législation relativement souple. Le statut des doctorants allemands, considérés la plupart du temps comme des salariés et bénéficiant donc de la protection sociale inhérente à ce statut (allocations chômage par exemple), est de plus en plus remis en cause.

De manière plus insidieuse, l'internationalisation croissante des instituts de recherche permet aux établissements basés en Europe en général et en Allemagne en particulier de nouer des partenariats avec des pays émergents comme la Chine ou l'Inde, puis de faire venir des employés qui seront rémunérés à hauteur des salaires pratiqués dans les pays émetteurs. On peut citer en exemple le cas du CERN à Genève, même si la Suisse ne fait pas partie de l'Union Européenne.

L'université, quant à elle, a de plus en plus recours à des « professeurs juniors », statut qui permet d'embaucher en CDD de jeunes chercheurs en tant que chef d'une équipe de recherche.

Enfin, de manière générale, les services qui ne relèvent pas directement du cœur de métier des établissements de recherche ou d'enseignement tendent à être externalisés vers des sociétés privées comme le service de restauration ou bien parfois les ateliers de mécanique ou d'informatique. »

Conclusions générales de l'atelier – Commentaires :

Il faut trouver la solution de la précarité dans une dynamique européenne sinon il sera très difficile d'y parvenir dans chaque pays individuellement.

Si nous prenons à titre d'exemple la crise financière actuelle, elle aggrave davantage la précarité. En ce sens, aujourd'hui il existe des structures financières qui accordent du crédit aux entreprises ceci augmente la précarité. Les entreprises sont contraintes de rembourser donc seront amenées à jouer sur les salaires, d'où la précarité.

Les débats sont toujours focalisés sur l'innovation technologique, plus que sur l'innovation en termes de mobilisation d'acteurs au niveau des pôles de compétitivité qui peut permettre de générer des emplois. Cet état de fait a été déploré par l'ensemble des participants même si certains ont réaffirmé qu'ils avaient déjà pensé à cela mais qu'à chaque fois les gens trouvaient cela pas ou peu opportun. Cependant, tous ont trouvé que dorénavant cette situation pourra être prise en compte.

Tous ont reconnu que les situations de pôle de compétitivité sont différentes de pays en pays avec des conceptions différentes. Il devient impératif que les syndicalistes des 4 moteurs se rencontrent et échangent régulièrement. Ces rencontres périodiques (1 mois ?, 3 mois ?.....)

permettent d'échanger des bonnes pratiques et de se donner des informations en comparaison avec les autres pays.

Il y a lieu de se pencher sur le système de critères sociaux sur les pôles de compétitivité, quels sont les critères à retenir. Aussi, de nouveaux critères pour mesurer la précarité dans les pôles de compétitivité doivent être envisagés.

1) INTRODUCTION (BRUNO LAMOTTE) :

« Le programme sur la précarité et les nouvelles formes d'emploi essaie de croiser les réalités constatées dans 4 secteurs de l'économie et 4 régions européennes. Le sujet est complexe et difficile à aborder. La matinée de jeudi a fait l'objet de présentations générales des diagnostics des situations de précarité dans les 4 régions. D'une manière générale, les formes d'emplois précaires se diffusent très rapidement depuis une quinzaine d'années, cependant les situations et les pratiques sont différentes selon les régions et les secteurs.

Ce matin sera consacré à des analyses des réalités de la précarité dans chacun des secteurs. C'est un travail technique, mais très riche. La précarité progresse partout, on voit arriver une crise financière majeure à l'automne 2008 ainsi qu'une évolution des contextes législatifs dans l'ensemble des 4 pays. On a tendance à se tourner vers des réalités internationales qui nous préoccupent, mais il faut aussi prendre en compte les contextes locaux. La dynamique de ce programme de recherche est fondée sur une hypothèse centrale qui est celle que beaucoup de problèmes liés à la précarité ne peuvent pas être résolus par la seule action macroéconomique (législation...). Il y a également beaucoup de choses à faire dans des réalités professionnelles précises, sur des territoires spécifiques. L'hypothèse de ce séminaire et du programme précarité est de se tourner vers l'échelle locale et les territoires et d'examiner comment à cette échelle on peut conduire des actions productives sur les problèmes de précarité et sur leur contrôle.

Il y aura d'abord une restitution des différents ateliers qui ont eu lieu, pour présenter les avancées dans les différents secteurs : des services à la personne, de la logistique, du tourisme, des pôles de compétitivité. Ils tenteront d'apporter des réponses aux questions suivantes :

-Quels sont les besoins que l'on rencontre chez les salariés précaires ? Quels sont les problèmes liés à la précarité qui sont les leurs ?

-Comment les syndicats, dans les différents secteurs et les différents pays prennent en compte ses situations ?

-Voit-on se développer un dialogue social territorial qui permettrait de mieux prendre en compte et traiter les situations de précarité dans le travail qui se développent ? Voit-on arriver des diagnostics territoriaux qui seraient partagés entre différents acteurs de différents secteurs pour une action concertée ?

-Voit-on arriver des outils types de Gestion prévisionnelle de l'emploi à l'échelle d'un territoire? Va-t-on vers des objectifs de formation dans un objectif de sécurisation des trajectoires professionnelles des salariés précaires ?

-Réussi-t-on à associer les services publics de l'emploi à différents problèmes ? Va-t-on vers de la négociation, vers des accords, ou est ce qu'il est trop tôt pour envisager des solutions de ce type ?

Les réalités et les positions des syndicats sont variables. Des réponses ne seront pas apportées sur chacune de ces questions, mais des éclairages seront apportés. Il y aura aussi un témoignage de la conseillère déléguée à l'emploi de la région Rhône Alpe, Christiane Puthod, qui viendra nous expliquer la position de la région par rapport à ces interrogations. Une table ronde clôturera la matinée.

2) RESTITUTION DES ATELIERS

ATELIER SERVICE A LA PERSONNE, EMMANUELLE PUISSANT, UPMF, GRENOBLE

« Dans l'atelier sur les SAP, il y avait des syndicalistes français, italiens et espagnols ; des employeurs de l'économie sociale ; une personne de l'ANPE régionale.

Je vais vous faire la restitution de l'atelier en deux temps : d'abord les constats partagés en Rhône-Alpes, en Lombardie et en Catalogne sur la précarité dans ce secteur, puis les pistes d'action qui se sont dégagées des interventions et de la discussion qui ont suivi.

En guise d'introduction à mon propos, je précise que les discussions qui ont eu lieu dans cet atelier ont surtout porté sur l'aide à domicile aux personnes en situation de fragilité, c'est-à-dire essentiellement les personnes âgées, les enfants et les personnes handicapées. On s'est peu intéressé aux services dits de « confort ».

1/Constats partagés

1. Une forte croissance des besoins, sous la pression de 3 processus principaux :
 - Le vieillissement de la population, et la croissance des handicaps et des situations de perte d'autonomie qui en découlent
 - Le maintien d'un taux d'activité féminin élevé
 - Des phénomènes de délitement social, d'exclusion, de marginalisation.

Ces 3 facteurs augmentent sensiblement les besoins de services à domicile.

2. Un secteur caractérisé par une forte part de l'informel ou du travail non déclaré, que diverses tentatives de baisse du coût du service déclaré tentent de faire diminuer. L'idée est de faire en sorte que cela ne revienne pas plus cher aux utilisateurs de déclarer un emploi que de ne pas le déclarer.
3. Un travail quasi exclusivement féminin
4. Un travail invisible, ou plutôt invisibilisé (c'est-à-dire que l'on rend invisible), comme s'il s'agissait du simple prolongement du travail domestique, que l'on fait chez soi et pour soi, et pour lequel les femmes auraient des compétences naturelles (faire le ménage, la cuisine, la capacité de faire plusieurs choses en même temps, etc.).
5. Des conditions de travail globalement mauvaises : temps de travail partiel voire très partiel, éclaté, instable (ce qui implique l'exigence d'une forte disponibilité temporelle de la part des salariés qui doivent répondre à d'importantes fluctuations de la demande et des besoins), des salaires bas.
La précarité est donc très forte dans ce secteur, mais elle ne procède pas de la déstabilisation d'un modèle ancien qui aurait été protecteur, mais on est bien face à la constitution de nouveaux métiers, qui se structurent sur la base de conditions de travail très précaires.
6. Un fort éclatement des statuts de l'offre (emploi direct, public, privé lucratif, privé non lucratif) dont découle aussi un fort éclatement des statuts de l'emploi et des conditions de travail.
7. Un service public en recul : soit faible présence du fait d'une très faible présence de l'Etat Providence (Catalogne), soit tendance à cesser la gestion directe de services et le

cantonnement à des rôles de programmation (comme en Lombardie) ou des rôles de régulation (régulation aujourd'hui marchande, comme en France).

8. Une tendance à la délivrance de « chèques » pour payer les services aux personnes : le chèque emploi service puis le chèque emploi service universel en France, les vouchers en Italie, les chèques en Espagne.
9. Une tendance ou du moins un risque d'une standardisation des services dans les trois régions.
10. Une présence non négligeable du secteur sans but lucratif, mais ambivalente selon les régions : alors qu'en France, les syndicalistes se sont positionnés globalement pour la défense d'une structuration de l'offre par l'économie sociale (même s'il a été précisé que la non lucrativité n'était pas en soi une garantie d'emplois de qualité), les coopératives sociales italiennes ont été complètement détournées de leurs objectifs initiaux et sont devenues aujourd'hui un puissant instrument de déréglementation et de précarisation des emplois dans ce secteur, sur la base d'appels d'offre.
11. Pas de tradition syndicale dans le secteur, pas d'ancrage syndical, et même des difficultés particulières à rencontrer les salariés (emploi éclaté, absence de lieu collectif de travail), à faire émerger des revendications avec les salariés (faible identité professionnelle, travail invisible). Dans ce contexte, les trois interventions témoignent plutôt de l'existence de petites avancées syndicales sur ce secteur, à un échelon local.

2/ Les pistes d'action

J'ai décelé 4 grandes pistes d'action au cours des discussions et des interventions :

1. Favoriser l'émergence d'une identité professionnelle par la mobilisation collective. L'exemple catalan est assez parlant de ce point de vue : trois accords collectifs ont déjà été négociés dans le champ des services aux personnes, et ces trois accords sont l'aboutissement d'importantes mobilisations des salariés (grèves et manifestations).
2. La nécessité d'articuler la qualité du service et la qualité de l'emploi et du travail ; articulation qui permettra notamment la mise en visibilité de ces emplois (par des garanties juridiques, contractuelles, et la reconnaissance économique et sociale des professions du secteur). L'idée est d'insister sur le fait que ce n'est qu'en proposant des emplois de qualité, reconnus, professionnalisés et avec des garanties fortes que l'on obtiendra un service de qualité. La professionnalisation des emplois apparaît comme une solution face à la précarité (on n'est pas précaire en soit mais parce qu'on occupe un emploi précaire), mais aussi plus globalement comme une condition nécessaire à la professionnalisation du secteur dans sa globalité.
Alors qu'aujourd'hui, les discours dominants font rimer libre choix de l'utilisateur et diversification de l'offre avec la satisfaction des clients, un combat syndical serait de faire rimer qualité de service et qualité d'emploi. Alors que la logique libérale oppose les salariés et les utilisateurs des services (avec par exemple l'idée que les salariés des services publics seraient moins performants), un enjeu pour les organisations syndicales est de les lier, autour du couple qualité d'emploi/qualité de service.
3. La nécessité d'interpeller les pouvoirs publics, et de promouvoir un modèle de développement des services aux personnes avec un secteur public fortement présent. Cette idée a été récurrente tout au long de la discussion, dans la mesure où la manière dont on développe ce secteur relève d'un choix sociétal, éminemment politique : quelle place donne-t-on dans nos sociétés à l'aide aux

personnes en situation de dépendance ? A quel niveau paie-t-on les salariés qui prennent soin des personnes âgées, des enfants, des personnes handicapées ?

L'idée est unanime de défendre la centralité de l'acteur public sur ce secteur. Mais il ne s'agit de promouvoir un grand service public exclusif, sans entreprises du tout sur le secteur. Il s'agit plutôt de promouvoir de forts investissements publics dans ce secteur, et de contrôler l'utilisation de ces fonds publics, pour une structuration de l'offre stable, des emplois de qualité, professionnalisés, et correctement rémunérés.

4. L'idée d'un dialogue social territorial a été abordée, mais sans être vraiment débattue. La nécessité d'organiser un dialogue social territorial est apparue, notamment parce que ce champ transcende les branches professionnelles existantes, et questionnent un ensemble d'acteurs divers sur un même territoire (entreprises, pouvoirs publics gestionnaires, pouvoirs publics financeurs, secteur sans but lucratif, syndicats de salariés, employeurs, organismes de formation, etc.). »

ATELIER LOGISTIQUE, THOMAS BRUGNOT, UNIVERSITE LYON 2 :

« L'atelier a permis de mettre en évidence que, en dépit de spécificités nationales, la situation des quatre régions présente de grandes similitudes. Un diagnostic partagé apparaît donc nécessaire et se doit d'être poursuivi par des échanges binationaux ou multinationaux. Nous pouvons dire quelques mots dans un premier temps des difficultés qui se posent à l'analyse commune, avant d'insister surtout sur les traits de convergence qui peuvent servir de base à des actions syndicales communes.

Les difficultés de l'analyse comparée

Le principal obstacle à l'élaboration d'un diagnostic tient au flou qui entoure le secteur de la logistique. Sans s'attarder sur les questions de définition, on peut simplement soulever l'éclatement conventionnel du secteur. Dans les différents pays, la fonction logistique relève de plusieurs branches, selon qu'elle se rattache à des activités tertiaires ou industrielles, et elle ne constitue pas une branche en que telle.

Par ailleurs, quelques spécificités nationales ont pu être relevées. A titre d'exemple, alors que les intervenantes pour la région Rhône-Alpes et pour la Lombardie ont présenté un diagnostic assez proche, l'Italie se distingue par certaines formes de travail que l'on ne trouve pas de l'autre côté des Alpes, comme les coopératives constituées de salariés-associés. En outre, au niveau des formes d'emploi dans la logistique, la Lombardie se caractérise davantage par une problématique de temps partiel, tandis que la précarité dans la logistique en région Rhône-Alpes se retrouve davantage dans le travail intérimaire.

Les points communs de l'analyse

Il convient d'en venir sans plus tarder aux éléments de diagnostic partagé. La situation du secteur de la logistique dans les quatre régions présente en effet des caractéristiques communes fortes :

- Une forte progression du secteur, relevée dans les différentes régions en dépit de données économiques inégales et non homogènes,
- Une forte tendance à l'externalisation de la fonction logistique et au recours à la sous-traitance
- Une précarisation massive des salariés dans ce secteur qui touche tout particulièrement certaines catégories de travailleurs : les femmes, les jeunes, les immigrés.

- Des difficultés à organiser les salariés par l'action syndicale en raison de l'éclatement du secteur et de la sous-traitance.

Les pistes de réflexion

Sur la base de ce diagnostic, quelques pistes de réflexion ont été dégagées :

- L'éclatement du secteur sur un plan conventionnel et les phénomènes d'externalisation créent des phénomènes d'invisibilité du travail logistique et des salariés alors que leur identité professionnelle est bien souvent celle de travailleurs de la logistique. Les organisations syndicales ont donc un rôle important qui est de « reconstituer la filière », de partir de la réalité du travail pour remettre à jour les liens de subordination, mettre le doigt sur la réalité de la précarité, reconstituer des rapports de force dans la négociation collective.
- Hypothèse à travailler : La question de la syndicalisation des travailleurs de la logistique ne nécessite-t-elle pas une action syndicale territorialisée à une échelle géographique qui permette de saisir et peser sur les relations entre donneurs d'ordre et sous-traitants ?
- La question de la responsabilité des entreprises « donneurs d'ordre » par rapport aux conditions de travail chez leurs sous-traitants a été posée. Les organisations syndicales doivent agir dans le sens d'une responsabilisation des donneurs d'ordre. Les camarades catalans ont évoqué des évolutions législatives créant des obligations pour les entreprises dans le cadre d'appel d'offre et de renégociation de contrats. Les organisations syndicales doivent donc aussi tenter de peser sur les autorités politiques pour obtenir un renforcement des obligations pesant sur les entreprises.
- Enfin, les participants à l'atelier ont souligné l'intérêt de ce genre d'échanges pour la construction de l'action syndicale. Des camarades ont évoqué la situation de grandes multinationales présentes dans les différents pays et déploré le peu d'échanges entre des équipes qui vivent la même situation. Une camarade a évoqué la nécessité de se saisir de la directive européenne sur les comités d'entreprise pour améliorer ces échanges.
- Sans trahir l'esprit des débats, nous pouvons conclure que les échanges de l'atelier ont été riches de promesse, mais qu'un diagnostic plus approfondi est sans doute nécessaire pour dégager des pistes communes en matière d'action syndicale.

ATELIER TOURISME, SOPHIE GENEY, CFDT

« Lors de cet atelier 3 présentations ont été faites des situations de l'emploi dans le tourisme dans différents pays : la France par Christian JUYAUX (Cfdt Rhône Alpes), l'Italie par Gian Marco GILARDONI (CISL Lombardie), et l'Espagne par Joan SAMSO (UGT Catalogne). De ces constats se sont développées des vues et ambitions communes à mettre en œuvre rapidement.

Christian JUYAUX nous a présenté une enquête réalisée l'hiver dernier en Savoie, Isère, Alpes, Hautes Alpes et Pyrénées, faite sous forme de questionnaire qui s'adressait aux saisonniers et selon 304 retours. En France on parle d'emplois saisonniers car il s'agit principalement de ce type de contrat que l'on retrouve dans le tourisme. Il s'agit d'emplois précaires, qui diffèrent du contrat à durée déterminée puisque à la fin du contrat, le salarié ne perçoit pas la prime de précarité (10% de ses revenus bruts).

Cette enquête compte majoritairement des réponses d'hommes, dont 81% ont moins de 35 ans et les 2/3 sont célibataires. 65% ont moins de 5 ans d'ancienneté. Une forte proportion d'individus souhaite travailler ou bénéficier d'une formation après la saison, soit 86%. 41% des salariés interrogés touchent une indemnité chômage mais toutes les heures ne sont pas prises en compte, c'est ce que l'on appelle le « travail gris ».

En France il existe certains dispositifs de formation tels que le bilan de compétence, dont 41% des répondants ignorent ce que c'est, et la validation des acquis et de l'expérience (VAE) que 57 % ne connaissent pas. Ces chiffres mettent en exergue la faiblesse de la formation dans les emplois du tourisme. En général les salariés du tourisme ne se plaignent pas trop des conditions de travail, mais réside une proportion forte d'hommes qui rencontrent des difficultés. Les saisons sont en moyennes d'une durée de 4 à 5 mois, comme dans les autres pays partenaires d'ailleurs. Enfin, lorsqu'il est demandé à ces salariés leur préoccupation pour améliorer leur conditions de vie et de travail :

-Logement ;

-Accompagnement dans la recherche d'un emploi ;

-Garantie de meilleures conditions de travail sans risque de perdre son emploi.

Cette troisième réponse renvoi au fait que seulement 5% de ces salariés sont syndiqués, et 20% envisagent d'adhérer, il reste donc un grand travail à mener.

Gian Marco GILARDONI s'est basé lui, sur une observation de travail interrégional.

Entre la Suisse, la France et l'Italie, il y a plus de 200.000 travailleurs transfrontaliers. Le problème de la mobilité du travail trouve sa source dans les accords bilatéraux de juin 2002 qui instaurent la libre circulation des personnes. Depuis 2002 le travail transfrontalier a profondément changé puisque les agences intérimaires Suisse peuvent recourir à la main-d'œuvre française et italienne et la réciproque n'est pas vraie.

Le statut de travailleur saisonnier est aboli. En Suisse il n'y a pas de Convention Collective qui encadre les agences intérimaires. Les travailleurs Italiens et Français sont attirés par les salaires proposés par les agences Suisse alors que ces Salaires sont bien inférieurs que ceux proposés aux Suisses. Se développe un véritable Dumping salarial ! En Suisse il n'y a pas de salaire minimum, il y a donc une pression à la baisse sur les salaires et les conditions de travail. Les diplômes et qualifications professionnelles ne sont également pas reconnus en Suisse. Par exemple l'apprentissage en France, à son terme, donne droit à un diplôme, alors qu'en Italie, aucune qualification professionnelle n'est délivrée, de nombreux outils ont le même nom mais pas le même contenu, ce qui est problématique pour les travailleurs transfrontaliers.

En Italie, le travail intérimaire existe depuis 1996 et grâce aux organisations syndicales représentatives en 1998, une convention collective réglementait ce type d'emploi. Trois organismes bilatéraux ont été créé et s'occupent de la formation initiale, continue et « on the job » des travailleurs intérimaires, de leur protection en cas d'accident du travail etc....

En Suisse l'environnement est différent à tous les niveaux puisque la Suisse n'appartient pas à l'Union Européenne, et ce même si elle doit respecter les Directives Européennes par l'adoption d'accords bilatéraux. « C'est une jungle »

Les syndicats projettent une convention collective en vue d'endiguer les risques de dumping salarial, et les risques de non paiement de cotisation sociale.

Les organisations syndicales ont la volonté d'introduire un système de formation continue, d'introduire des minimas sociaux et une protection de la santé, puisque pour l'exemple en Suisse la maternité est considérée comme une maladie ! L'objectif à atteindre est l'amélioration du secteur tourisme et de la qualité de l'emploi, en mettant en place des groupes de travail interrégionaux capables de comprendre les enjeux, endiguer la précarité, rendre équivalent les diplômés et s'ouvrir à de nouveaux marchés en se présentant comme acteur unique, à une seule voix. Le tourisme doit être un tourisme de système, en mettant en œuvre une action publique et une action privée, dans la proposition de biens et services, sans oublier l'environnement.

Joan SAMSO expliquait préalablement que certains facteurs en Catalogne conditionnent le secteur du tourisme. En Espagne la notion de tourisme est englobée dans celle de service. Ces dernières années les institutions ont fait le pari de changer de modèle touristique, qui exploite seulement le tourisme d'été, balnéaire. Les organisations syndicales misent sur la création d'un nouveau tourisme avec une offre culturelle et environnementale qui permettrait de plus travailler dans le sens du tourisme rural.

D'un point de vue structurel en Catalogne sur 10 ans il y a eu 1 million d'habitants en plus, principalement des étrangers. Aussi dans l'emploi, les nationaux se dirigent plus vers l'industrie et le service et les immigrés qui souffrent de la barrière de la langue dans le bâtiment (origine : africaine nord et sud, et Europe de l'est), et les autres vers le tourisme (essentiellement les gens issus d'Amérique Latine). Le tourisme en Espagne représente 11% du PIB. L'Espagne et plus précisément la Catalogne détient une offre culturelle importante, telle que la « Sagrada familia », Cadaquès, et d'autres endroits bien moins connus où des maisons d'hôtes et gîtes sont à développer.

En Espagne ce sont aussi majoritairement les hommes qui travaillent dans le tourisme (61%) et essentiellement les jeunes qui sont employés comme saisonniers. Avant la crise il y avait 6 à 7 % de chômage. Aujourd'hui l'augmentation des restructurations risque d'inverser la tendance. Le recours à l'immigration est énorme dans le secteur touristique et ce au détriment de la formation donc de l'emploi et de la qualité du tourisme.

Pour conclure :

La précarité des personnels du tourisme augmente de façon exponentielle depuis quelques années. Les contrats sont plus courts et de moins en moins à durée indéterminée. On demande de plus en plus de polyvalence et paradoxalement pour moins de qualification. Il faut remédier au désengagement de l'Etat dans la politique sociale du tourisme.

Aussi se sont dégagés de part et d'autre lors de cet atelier, la volonté d'améliorer la qualité du tourisme, et des emplois dans le tourisme, en passant par la professionnalisation, soit, le développement des compétences et l'uniformisation ou l'équivalence des diplômes. Cette volonté est attachée au dialogue social ou bilatéralité ou gouvernance interrégionale (ces 3 notions en recouvrent une seule mais les deux dernières sont plus fréquemment employées par les Italiens, aussi pour que tout le monde s'y retrouve...), qui doit déboucher sur des groupes de travail qui mèneront des actions concrètes. Les partenaires souhaitent développer la sécurisation des parcours professionnels ou la « flex-sécurité » (pour l'Italie), soit un soutien pendant les périodes creuses par la formation : VAE, bilan de compétence ou la mise en place de parcours professionnels. La mobilité géographique et professionnelle doit être négociée absolument avant que le gouvernement ne s'en saisisse. Les partenaires doivent se saisir de

ces questions essentielles pour endiguer la précarité donc améliorer le secteur tourisme et créer de l'emploi non précaire.

Lors de cet atelier l'état des lieux a été fait, et nous avons vu se dégager des volontés similaires. Nous avons répondu aux questions posées pour ce travail en atelier, sauf pour les dernières (Abordera-t-on des problématiques d'ingénierie de formation en concertation avec les acteurs publics de formation et de gestion de l'emploi ? et souhaite-t-on finalement aller vers des accords locaux de gestion de l'emploi et de la formation avec le service public et les organisations patronales ? ira-t-on jusqu'à construire des partenariats formalisés pour gérer ces problèmes ?). Donc il reste à mettre en place une action concrète. »

ATELIER POLE DE COMPETITIVITE, GERARD CHABERT, C2R-CFDT

« Cet atelier proposait 4 objectifs :

- 1- préciser les perceptions des uns et des autres sur l'avènement d'une nouvelle génération de pôles scientifiques au sein des régions européennes,
- 2- préciser les caractéristiques sociales et économiques de ces pôles,
- 3- questionner les formes de précarisation des personnels dans les pôles, les structures d'enseignement et de recherche. Sont-elles spécifiques ou identiques à celles d'autres secteurs d'activité ?
- 4- élaborer des propositions communes et une stratégie à partir des constats précédents

Cette restitution présentera de façon synthétique les quatre situations régionales exposées lors de l'atelier et s'achèvera par la déclinaison des propositions formulées par les participants.

Les pôles de compétitivité en France

Initialement il s'agissait de :

- s'engager dans la stratégie de compétitivité européenne,
- de créer une dynamique positive qui endigue les risques de désindustrialisation et de délocalisation,
- cela à une échelle géographique adaptée.

Inspirée du modèle nord-américain (Californie, Silicone Valley...), l'innovation naît de réseaux locaux (mais internationalement ouverts), d'entreprises, de centres de recherche et d'institutions d'enseignement. L'innovation industrielle et technologique est la clé pour la compétitivité, le développement durable et l'emploi.

Dans la pratique, la dimension emploi n'est pas prise en compte et les organisations syndicales se trouvent exclues de la gouvernance des pôles.

La mise en œuvre de cette politique a conduit à la création de 70 pôles dont 15 en région RA. Parmi eux, 6 pôles sont mondiaux et 10 à vocation mondiale. Sur la période 2006-2008, l'investissement public s'élève à 1,5 milliards d'euros sous forme d'aides, de prêts et de crédits d'impôts. Selon les pôles, les financements peuvent comporter une participation régionale. En moyenne en Rhône-Alpes les financements publics représentent entre 55% et 65%. Il faut préciser que le conventionnement entre les pôles et les financeurs publics prévoit d'associer les partenaires sociaux à leur gouvernance, mais

sans mesure contraignante. Le gouvernement de chaque pôle est assuré par une structure autonome, le plus souvent une association.

Faiblesses et limites du système français :

- Multiplication des pôles au détriment de leur potentiel
- Spécialisation vers les secteurs rentables : TIC, énergie, santé, aéronautique
- Absence de stratégie en termes de politique sociale et de gestion des ressources humaines
- Quelle évaluation sur la durée ?

Le développement de la précarité dans l'enseignement et la recherche en Italie

La généralisation de l'utilisation des technologies standards dans les processus de production reporte sur le travail la seule possibilité de réduire les coûts de production, notamment en délocalisant dans les pays à faible coût de main-d'œuvre. Progressivement, le travail précaire va être développé dans les secteurs non concernés par le processus de délocalisation (par exemple en réduisant les coûts publics : taxes, cotisations).

Le cas de l'enseignement supérieur et de la recherche en Italie.

En 1990, 40 % d'une classe d'âge entrait dans l'enseignement supérieur. Aujourd'hui, plus de 60 %. Cette évolution a conduit à presque un doublement des personnels en 20 ans. Cette augmentation s'est accompagnée d'une volonté de réduction des coûts liés aux personnels, ce qui s'est traduit par l'apparition « des personnels qui n'ont pas de rôle », c'est-à-dire des précaires. Ils représenteraient environ la moitié des 100 000 personnes travaillant dans les universités italiennes. Les règles de recrutement ont aussi changé, elles ont été transférées au niveau de chaque université. Ces évolutions permettent de réduire les coûts de salaire.

Les clusters en Catalogne

Le système éducatif catalan connaît une difficulté importante : 30 % des élèves ne terminent pas le cursus d'éducation primaire qui va jusqu'à 16 ans (correspondant à la fin du collège en France). Ils sont orientés vers des études professionnelles qui constituent un cursus éducatif fortement dévalorisé. La réévaluation de la formation professionnelle constitue un enjeu majeur :

- pour les jeunes eux-mêmes, afin de favoriser leur insertion professionnelle et leur réussite
- pour les entreprises et donc pour les clusters qui manquent de main-d'œuvre qualifiée.

En Catalogne, les clusters se développent en conjuguant développement régional et compétitivité industrielle. Le développement de la formation professionnelle supérieure constitue un moteur de développement des secteurs que l'on trouve dans les clusters industriels : industries viticoles, industries de la viande, industrie du meuble, audiovisuel, pharmacie, tourisme.

Les « instituts of technology » en Allemagne

Ils regroupent pôles universitaires, entreprises et grandes installations de recherche.

Les objectifs sont de rationaliser la recherche sur des périodes de 3 à 5 ans, de redynamiser le tissu industriel d'une région, en particulier dans les länders de l'Allemagne de l'Est, en attirant les investissements.

Plusieurs facteurs favorables tiennent à la situation allemande :

- la R&D est importante dans le secteur privé.
- l'Allemagne est un état fédéral, ce qui favorise le développement régional.
- le dialogue social est pacifié et les bureaux des représentants du personnel (distincts des syndicats) sont chargés de contrôler l'application des réglementations sociales.

Dans le secteur de l'université et de la recherche, la précarité se développait avant la création des industries de technologie. Les CDD de 5 ans sont renouvelables indéfiniment pour les chercheurs et les techniciens. Se sont développés la création de la catégorie des « jeunes professeurs » non titulaires, la réduction des acquis sociaux pour les doctorants (suppression de la cotisation chômage), la délégation des emplois de service à des entreprises privées comme l'entretien, la maintenance informatique, etc. Les instituts de recherche sont engagés dans un processus d'internationalisation. Ils passent des accords avec les pays émergents qui permettent de faire venir des chercheurs de ces pays qui sont rémunérés selon les normes de leur pays d'origine. Avec la justification suivante : en faisant des économies on peut faire plus de recherches.

Propositions

Voici les pistes d'action proposées dans cet atelier et à débattre :

- 1/ Les financements publics des pôles (européens et nationaux) prévoient que les syndicats doivent participer à la définition des programmes de recherche et d'innovation et au contrôle de leur mise en œuvre. Il faut obtenir une réelle participation des syndicats et poser la question de la charte sociale.
- 2/ Les collectivités territoriales sont impliquées, en ce qui concerne la mutualisation des moyens. Il faudrait travailler avec elles dans une perspective d'innovations sociales.
- 3/ Il faut développer la coordination des syndicats de la recherche au niveau européen (déjà engagée par 4 pays) afin de peser sur la construction de normes européennes.
- 4/ Au niveau des organisations syndicales des quatre moteurs, il y a la nécessité de construire une lecture homogène, avec des informations comparables sur le développement des pôles de compétitivité. Et échanger sur les bonnes pratiques identifiées dans chaque région. Il faudrait organiser ces échanges d'informations façon régulière (rencontres, petit journal ...).

SYNTHESE TRANSVERSALE DES 4 ATELIERS (BRUNO LAMOTTE) :

Certaines questions communes ressortent de ces ateliers. Dans les 4 situations les syndicats sont interpellés et se posent la question de l'identité syndicale dans un contexte qui est nouveau. Nous avons parlé de secteurs en émergence, de secteurs en profonde transformation, de thématiques nouvelles avec les pôles de compétitivité.

Et à chaque fois la question de l'identité syndicale se pose.

Un autre point ressort de façon transversale : un éclatement du champ conventionnel classique. Cela apparaît dans chacune des situations exposées. On quitte un système et on se demande bien dans quel système on va pouvoir aller....

Une troisième chose ressort de façon différente dans les quatre situations. Il y a une nouvelle forme d'interpellation des pouvoirs publics qui apparaît dans chacun des secteurs qu'on examine. Il y a un renouvellement des thèmes habituels de l'intervention des pouvoirs publics : Quid des systèmes de contrôle de certaines situations, certains abus ? Ca ce sont des thématiques qu'on connaît habituellement. Mais il y a également des besoins d'intervention qui sont des besoins nouveaux. Parce qu'ils se situent dans des espaces transfrontaliers, qui posent des difficultés particulières, parce qu'ils mobilisent de formes d'organisation nouvelles ou parce qu'ils se situent dans des espaces et dans des champs qui sont émergents et où chaque intervenant est amené à reconsidérer la nature de sa propre intervention.

Un quatrième point commun est que de manière assez transversale, on a une thématique de la qualification, de la reconnaissance des compétences qui ressort. Par exemple dans les pôles de compétitivité on a la thématique de la reconnaissance d'un certain nombre de statuts professionnels qui est posée. Dans le tourisme on a vu la façon dont on pouvait relier une thématique d'amélioration de la qualité du fonctionnement du secteur avec la thématique de l'élévation de la compétence et de la qualification des salariés du secteur. Et bien entendu c'est une thématique qui est tout à fait présente dans le secteur des services à la personne. Cet axe là, s'il se confirme, doit alimenter une véritable réflexion sur la précarité et sur l'intervention syndicale quant à la précarité.

Enfin, une cinquième chose : on sait qu'on quitte un certain mode de fonctionnement du système, vers lequel on va ? L'hypothèse du programme est celle d'une montée des dimensions territoriales dans le dialogue social. Si on fait le bilan de ce qui a été dit, on voit des idées de conventions, par exemple des italiens pour aller vers la Suisse. On voit apparaître des problématiques conventionnelles qui sont nouvelles : on est dans des champs émergents, dans des secteurs pour lesquels on est obligé de raisonner au niveau d'un territoire et de façon conjointe entre ses différents acteurs. De là à dire que le dialogue social territorial est, de toute évidence, la solution vers laquelle tout le monde va dans les 6 mois à venir, il y a une nuance qui apparaît.

3/TEMOIGNAGE DE CHRISTIANE PUTHOD, CONSEILLERE DELEGUEE A L'EMPLOI, REGION RHONE-ALPES

« Je voudrai vous remercier d'avoir invité la région Rhône Alpe à participer à vos travaux. J'ai en charge les questions de l'emploi ainsi qu'une réflexion à porter sur la sécurisation des trajectoires professionnelles dans la Région Rhône-Alpes. Je suis à l'affût de réflexions en Europe. Au point où on en est de l'avancée des travaux, on a une situation qui est bien appréhendée, on en est déjà aux préconisations. Si j'ai un message à donner ce matin aux syndicats de la région Rhône Alpe, avec qui on est très lié, « osez inventer, la Région Rhône-Alpes encourage l'innovation sociale.

Le séminaire tombe à un moment particulier : votre thème est la précarité, et on a une situation internationale dangereuse. A trop jouer beaucoup se brulent. La grande difficulté est que ceux qui ne jouent pas vont être brûlés aussi. Quand on est dans une telle situation, les premiers qui subissent les conséquences ce sont les salariés. La première variable d'ajustement sont les précaires. Nous avons fait un point sur la situation des entreprises en Rhône Alpe, on va regarder de près ce qui se fait dans le groupe Adecco, puisque nous avons eu une annonce de 600 salariés licenciés, salariés permanents. Nous avons partout dans la

région, notamment dans le secteur de l'automobile et la sous-traitance de l'automobile, des salariés intérimaires dont les contrats s'arrêtent. Les salariés en CDD sont également concernés. La deuxième vague probable est qu'après tous ces gens précaires, il risque d'y avoir des plans de licenciement. Il y a des actions conduites au niveau des Etats, du gouvernement, mais quel est le rôle de la Région Rhône-Alpes ?

Il y aura une conférence de presse pour expliquer les outils que nous avons mis en place. Je voudrai vous dire que nous sommes très soucieux des finances publiques.

Peut être qu'il serait judicieux d'arrêter de donner des aides publiques directes aux entreprises, mais travailler à mettre en place un fond de garantie. L'accès au crédit pour les entreprises, les petites, est un vrai problème. Nous avons en Région Rhône Alpe le FRERA qui sert de garantie aux petites et moyennes entreprises qui veulent investir dans le matériel, dans les machines ou dans les hommes, depuis 3 ans. Depuis que nous avons ce fond de garantie en place, nous avons permis aux entreprises non seulement de maintenir leurs emplois mais également de les développer. Par exemple, nous on a le cas d'une entreprise de la métallurgie qui a fait appel au FRERA, et qui s'engageait à 12 embauches dans l'année. Cette entreprise a tenu son engagement. Donc ça veut dire que le système est plus efficace que les subventions directes, pour lesquelles on a d'ailleurs beaucoup de difficultés à avoir un contrôle en aval. C'est la raison pour laquelle on a donc réfléchi à la mise en place de ce FRERA.

En Région Rhône Alpe, on travaille à notre niveau à la sécurisation des parcours professionnels. Il est impossible de travailler sur cette question sans les partenaires sociaux. C'est pourquoi on a élaboré en 2004 un Plan Régional pour l'Emploi à partir des propositions des organisations syndicales de salariés et des organisations patronales. On a donc mis en place nos politiques pour l'emploi avec comme clé de voute le dialogue social. Il nous parait impossible de travailler à la question de la sécurisation si on n'a pas un appui fort pour le dialogue social. Ce dialogue doit être permanent. Nous avons territorialisé nos politiques, nous avons des territoires emploi formation comme nous avons les territoires économiques. L'idée est d'assurer un lien entre l'économique et le social. Dans ces 27 territoires, nous avons demandé aux organisations syndicales de salariés et aux partenaires sociaux de participer. Ce n'est pas si simple, c'est un objet de débats, dans la proximité territoriale. Dans les territoires, la proximité favorise le dialogue social et l'innovation sociale.

On a mis en place un dispositif qui permet aux entreprises et aux salariés de travailler à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. C'est-à-dire que nous offrons aux entreprises la possibilité de travailler sur ces questions. Nous avons besoin d'aller sans doute plus loin, vers une gestion territorialisée des emplois et des compétences. En effet, les territoires peuvent être le lieu d'un dialogue social fécond. Pourquoi ne pas expérimenter de nouveaux lieux de dialogue social ? On peut aller si on le souhaite à des commissions paritaires locales. Il ne s'agit pas pour la région Rhône-Alpes de dire voilà la conception et voilà ce vers quoi il faut tendre, mais il s'agit de donner aux organisations syndicales qui le souhaitent, les moyens de mener ce genre de lieux de dialogue social.

Les dispositifs mis en place par la Région Rhône-Alpes sont :

- les commissions de contrôle des fonds publics,
- le Fond Régional pour l'emploi,
- Securisera, le dispositif de gestion prévisionnelle emplois et compétences,

- Le fond régional d'action d'urgence, qui est un fond dédié aux salariés des entreprises où il y a des plans sociaux qui sont annoncés. C'est un fond pour que les salariés puissent faire des expertises alternatives à la fermeture d'une entreprise. C'est un fond qui est dédié à l'aide à la bataille pour l'emploi.

Nous avons à travailler ensemble, et c'est pourquoi j'encourage ce programme mené conjointement par la CGT, la CFDT et l'université Pierre Mendès France. Les secteurs choisis pour le programme (des services à la personne, de la logistique, du tourisme, des pôles de compétitivité) peuvent donner des possibilités d'innovations sociales.

Sur la logistique il y a un CTEF (territoires reconnus par la Région pour la mise en œuvre de politiques pour l'emploi) qui a engagé un travail, il faut le poursuivre. On sait que les services à la personne vont se développer, il faut en faire un vrai métier. Ça veut dire qu'il va falloir travailler sur les garanties collectives pour les salariés. Pour le tourisme, nous avons déjà travaillé avec les organisations syndicales sur l'idée que le saisonnier n'est pas condamné à la précarité : il y a des choses à faire en plus de celles qui existent. Il y a 15 pôles de compétitivité dans la région. Lorsqu'ils ont été labélisés, la région Rhône-Alpes a donné son accord pour participer à l'investissement, pour que ces pôles travaillent sur la recherche et le développement, sur le développement économique de la région, deuxième région économique de France. Nous avons eu une évaluation de ces pôles par le gouvernement. Cette évaluation montre clairement qu'il y a eu un oubli de taille dans le travail des pôles de compétitivité : la dimension des hommes et des femmes, la dimension gestion prévisionnelle emplois et compétences. Et pourquoi ce manque ? C'est parce que les organisations syndicales ne sont pas associées à la gouvernance de ces pôles. La région a insisté auprès de l'Etat pour que ces organisations syndicales puissent participer à la gouvernance des pôles. Ils ont refusé : « On parle de recherche et de développement dans les pôles, pas de revendications ». Je pense que c'est une vision étriquée de ce que pourraient apporter les organisations syndicales, de leur expertise, y compris technique. Comme nous n'avons pas pu avancer, nous avons œuvré pour mettre en place dans les professions des comités stratégiques prospectifs. C'est à dire que ce sont des lieux où des partenaires sociaux peuvent se trouver. Ça se fait dans le textile (TECTERA), dans la plasturgie, dans la chimie, mais ce n'est pas en place dans tous les pôles. Même si l'emploi n'est pas l'objet des pôles de compétitivité, si on investit dans la recherche c'est pour le développement économique de la région et donc pour des emplois sécurisés.

Je souhaite qu'au niveau régional, nous allions le plus loin possible dans l'innovation sociale, inventons ici là maintenant, parce que je ne suis pas sûre que cela soit possible au niveau national. Et c'est pour ça que je prépare pour le mois de juin les rendez vous de l'innovation sociale. Je souhaite qu'on puisse, en Rhône-Alpes faire l'état des lieux de ce qui se fait. Ces rendez vous seront précédés de rencontres européennes, à Bruxelles pour échanger, si c'est possible, avec les partenaires européens, avec la CES, l'Angleterre, pour voir tout ce qui peut se faire, et à Göteborg en Suède. »

4/ MISE EN PERSPECTIVE SYNDICALE PAR LES 4 MOTEURS :

Nous arrivons au terme de nos travaux, il y a une mise en commun des situations, des résultats d'un travail de fond. Il y a eu un diagnostic sur la précarité, on a dégagé les enjeux pour les syndicalistes. Il y a eu des ateliers intéressants qui ont dégagé des pistes. Il faut

maintenant s'atteler à la phase finale de mise en perspective syndicale, à partir de tout ce que nous avons travaillé au cours de la journée d'hier et aujourd'hui.

Globalement cette table ronde va aborder les problèmes syndicaux, de syndicalisation des précaires, les pratiques du dialogue social territorial, les problèmes des jeunes et d'autres catégories de travailleurs précaires. Mais n'oublions pas les événements récents, avec la généralisation de la crise financière, avec des conséquences importantes. Cela nous amène à travailler mieux au niveau syndical, à créer les conditions de synergie syndicale pour être force de proposition, il y a peut être la nécessité d'examiner les prolongements de cette situation, avec une nécessaire coordination européenne et mondiale, puisque cette crise est mondiale, en ce qui nous concerne, avec le renforcement des coopérations entre les 4 moteurs, et les autres syndicats européens.

Les 7 dirigeants des 7 syndicats des 4 moteurs vont intervenir en intervention liminaire. L'ordre des interventions, respectant une alternance hommes-femmes et des régions est :

Joana Agudo, du CCOO, en Catalogne

Bruno Bouvier, secrétaire général du comité régional de la CGT

Rita Pavan, du CISL, en Lombardie

Frank Zach, de la DGB du Bade-Wurtemberg

Laura Pelay, de l'UGT, en Catalogne

Christian Juyaux, secrétaire régional de la CFDT Rhône-Alpes

Fabio Ghelfi, du CGIL, en Lombardie

JOANA AGUDO, DU CCOO, EN CATALOGNE

« Il y a 5 points de débats qui constituent 5 priorités syndicales, et j'espère que ces 5 priorités sont les mêmes pour tous les syndicats des 4 moteurs. Je voudrai remercier pour l'organisation de ce séminaire. Ce n'est pas protocolaire mais c'est important de continuer à cette voie pour travailler en réseau.

Deuxième point important pour les commissions paritaires de Catalogne, nous en avons déjà parlé hier, et monsieur Trichet le dit aussi. Il dit qu'après cette crise la monde ne sera plus jamais le même. Il faut que nous, syndicats, ayons une attitude claire et combative et que nous sachions rester à notre place, pour après cette crise être dans de meilleures conditions vis-à-vis des situations de précarité, des conditions de travail des salariés. Après cette crise, on devrait avoir un monde beaucoup plus juste, alors qu'il est très injuste à l'heure actuelle.

Troisième point, nous avons parlé de précarité ces jours ci, chacun d'entre nous a voulu externaliser les risques : les hommes ont passé les problèmes aux femmes, les gens plus âgés, ont passé les problèmes aux jeunes, les gens du pays ont passé le risque aux immigrants, les grandes entreprises ont passé les risques aux petites entreprises. Nous sommes maintenant dans une phase très systématique d'externalisation des risques. Nous sommes dans un moment très délicat : il va falloir retisser les solidarités entre les plus forts et les plus faibles. Nous devons donc travailler entre salariés : entre les hommes et les femmes, nous devons recomposer le tissu social et créer des liens de solidarité.

Le quatrième point est fondamental, avec cette crise économique et financière qui va toucher non seulement les grandes entreprises mais aussi particulièrement les petites et les moyennes, qui sont celles qui créent les postes de travail. Nous devons tisser des liens entre les syndicats

et les PME, nous devons les aider pour qu'elles puissent sortir de la crise et passer des pactes avec elles : si elles ont accès à de bons financements elles ne feront pas payer le prix de la crise à leurs salariés, et elles ne vont pas en profiter pour ignorer les accords. Si nous ne réussissons pas cette collaboration entre les syndicats et les PME, dans 10 ou 15 ans, nous pourrions avoir une proportion importante de ces PME qui auraient des positions très xénophobes, des positions d'extrême droite, très fermées et très nationalistes qui pourraient avoir de graves conséquences sociales. Il faut éduquer les gens aux questions sociales pour positiviser la situation de crise.

Le cinquième point est que dans chacune des entreprises nous vivons des problèmes qui viennent de loin, et nous devons trouver des solutions globalement. On va devoir renforcer notre activité non seulement entreprise par entreprise mais également dans les régions, mais aussi à l'échelle européenne. Nous devons mener un travail conjoint avec la confédération européenne des syndicats. Il ne faut pas oublier que cette confédération est une institution démocratique où nous avons tous notre mot à dire. Au sein de cette confédération, nous devons représenter les intérêts des régions européennes et les intérêts nationaux des grands et petits syndicats. Et tous nous devons nous unir pour trouver des stratégies pour trouver des solutions qui en ce moment doivent être un travail important pour le pouvoir d'achat des salariés. L'inflation doit être compensée par des ajustements de salaires. Ce que nous voulons c'est que les salaires augmentent, car si le pouvoir d'achat des salariés diminue, les PME et les réseaux sociaux vont en subir les conséquences. Nous devons donc nous unir pour cette offensive sur les salaires à l'échelle européenne ».

BRUNO BOUVIER, SECRETAIRE GENERAL DU COMITE REGIONAL CGT

« Je commencerai mon propos par trois idées fortes en lien avec la précarité.

La première idée est qu'aujourd'hui on a de plus en plus affaire avec des entreprises éclatées, avec de la sous-traitance en cascade et avec une PMIsation. Ce qu'on peut dire c'est que les garanties collectives que l'on a réussi à construire au long des dernières décennies ne correspondent plus vraiment à la réalité du salariat tel qu'il est.

La deuxième idée est que de façon très concrète en Rhône Alpe, dans le secteur de la métallurgie, en quelques semaines, 5000 interim ont été licenciés, sans aucune capacité d'intervention collective et dans une certaine indifférence de la part des autres salariés.

Troisième idée, on ouvre actuellement à l'échelle nationale la négociation sur l'indemnisation du chômage. C'est un élément important, et ce qu'on peut dire, au-delà des divergences, c'est qu'une partie très importante des travailleurs précaires, des saisonniers, échappent partiellement ou totalement à l'indemnisation du chômage.

A partir de ce constat on a deux dangers pour le syndicalisme : on a un danger d'opposition entre salariés précaires et salariés à statut, qui est important. Et celui que le syndicalisme n'arrive plus à être efficace et à remplir son rôle de défense des intérêts individuels et collectifs des salariés. Ce qu'on peut dire, c'est que dans les faits, tout au long de ces dernières années, on a eu un transfert quasi-total de l'ensemble des risques de l'entreprise vers le salarié. C'est quand même un élément qui nous interpelle.

A partir de là, quelle démarche syndicale ? Je pense qu'il faut qu'on ait un syndicalisme qui se situe en situation de nouvelle conquête sociale. Donc c'est une nouvelle approche des garanties collectives qu'on doit avoir, et non pas un aménagement de celles existantes. C'est un tournant dans la notion de garanties collectives. Et dans ce contexte, la CGT propose la sécurité sociale professionnelle qui se donne l'ambition de sortir le salarié du lien habituel de subordination à l'employeur, pour permettre au salarié d'obtenir des droits et des garanties qui soient opposables à toutes évolutions de sa situation. C'est un changement radical de la conception des garanties collectives. C'est une nouvelle forme d'émancipation du salarié que l'on propose avec cette sécurité sociale professionnelle. C'est le concept de fond, mais une fois qu'il est défini, il faut réfléchir à comment on va le faire avancer, comment on va le mettre en œuvre et quelle place du territoire dans cette ambition.

Se donner l'ambition de nouvelles conquêtes sociales se construit dans le temps, avec à la fois une démarche d'ensemble mais aussi avec des expérimentations, dans le domaine professionnel, ou dans le domaine territorial. Alors, on a quelques conflits, quelques réalités qui amènent à des évolutions. Je voudrai citer deux exemples. On a eu un conflit très important dans la sous-traitance nucléaire en Ardèche au printemps dernier. Ce conflit extrêmement fort commence à déboucher sur des réflexions nationales sur la situation de la sous-traitance dans ce secteur d'activité. Et ça, ça me semble être une avancée à partir d'une expérience locale d'un point de vue professionnel. Pour l'instant on n'a pas le contenu exact de ce qui se discutera nationalement. Deuxième expérience qui se déroule en région Rhône Alpe : on a dans le département de l'Ain (un outil avec la Suisse, dans le canton de Bern, dont vous avez entendu parler) une commission paritaire locale qui est en train de se mettre en place. Cette commission vise à un peu plus réguler les aspects appels d'offre, de la sous-traitance et de la protection sociale des salariés... On a donc des expériences en territoires qui commencent à mordre sur cette notion du nouveau statut des salariés, de la sécurisation, de la sécurité sociale professionnelle.

Dernier élément pour terminer : c'est la question de l'organisation de la syndicalisation des précaires. Par rapport à cette question là, je pense qu'il y a deux clés d'entrée. Il y a une clé d'entrée qui est le site de travail. La question de la syndicalisation entre salariés précaires et salariés plus classiques est posée parce qu'elle est un lien de solidarité. Donc le lieu de travail peut correspondre. Mais en même temps ça a aussi des limites. Et on a tout un champ de précaires qui sont dans les PME, et là on a à réfléchir pour croiser les aspects professionnel et territorial, de façon plus forte que ce qu'on ne le fait en ce moment. Et je pense que la dimension d'une organisation syndicale qui se situe sur le territoire, avec une dimension professionnelle peut correspondre à quelque chose. Ça perturbe notre histoire parce que toute notre histoire est faite d'une histoire verticale, toute l'ambition est de mieux croiser le vertical avec l'horizontal. Et ça c'est un défi qui est posé je crois à toutes les organisations syndicales.

Dans cette situation qui est quand même pas très réjouissante, il y a quand même des signes d'espoir. La journée d'action internationale à l'appel de la confédération syndicale internationale est une première qui est intéressante et encourageante parce que réussir à mettre en mouvement, même si c'est de façon modeste, des salariés des 5 continents, le même jour, sous les mêmes objectifs, c'est une ambition tout à fait intéressante et porteuse d'espoir pour l'avenir. »

« Je vais essayer de tirer une synthèse des choses que nous avons dites en tant que groupe de Lombardie, et montrer des perspectives d'avenir. Il y a beaucoup de points communs mais également des différences : il faut essayer de travailler dans ce cadre commun.

Nous avons vu pour notre région qu'il y avait une tendance généralisée à la précarisation du travail, mais cette tendance est de plus en plus vraie si on considère certaines questions. La première concerne la taille des entreprises, la deuxième concerne le fait qu'il y a des travailleurs migrants, la troisième concerne le genre : les femmes. Il y a plus de probabilité d'être précaire si l'on travaille dans une petite entreprise, si l'on est un travailleur migrant, si on est une femme, et en plus si on est jeune. Si l'on considère des phénomènes de précarité qui continuent dans le temps.

Face à ces phénomènes, notre modèle d'organisation, en tant que syndicat, devrait connaître des changements. Si on identifie les priorités de certains secteurs et de certaines situations, il faut que l'on s'adapte pour améliorer l'efficacité de notre action.

Je prends l'exemple de la Lombardie : il y a 4,5 millions d'actifs en Lombardie, il y a près de 2 millions de syndiqués dans les 3 syndicats de Lombardie. Il y a un potentiel énorme de syndicalisation et d'organisation dans des secteurs où par tradition, nous ne sommes pas tellement bien implantés. Bien sûr on est en train de s'équiper d'outils pour pénétrer ces secteurs, où notre intervention n'a pas été suffisante. Cela est le travail de notre avenir, dans une réalité où les grandes entreprises ont presque complètement disparu. On ne peut pas penser avoir les mêmes modalités d'intervention syndicales que nous avons dans le passé. Par exemple, dans les services à la personne, en Lombardie, il y a des milliers de travailleuses (femmes de ménage, aides à domicile, ...) dont les employeurs sont les familles. Cela pose aussi des problèmes d'intervention pour les syndicats. Mais aussi comment penser l'intervention publique, il faut essayer de trouver des formes complémentaires.

Nous avons posé le problème des zones grises très étendues, même si la Lombardie est une région très riche, il y a des zones grises énormes entre le travail régulier et protégé et le travail informel. Il y a cette zone grise qui réunit plusieurs secteurs, plusieurs cas de figures. On n'est pas dans une situation généralisée qui figure dans les journaux. Il y a des entreprises roumaines qui fournissaient à des entreprises des travailleurs à 10 euros par heure, ces 10 euros sont le coût pour l'entreprise, le travailleur était payé beaucoup moins (pouvant travailler en équipe ou travailler la nuit). Il y a des situations illégales, nombreuses, en Lombardie, région riche, et pas dans le sud de l'Italie uniquement.

On doit intégrer le levier législatif, règlementaire et contractuel. Que faut-il faire sur ces leviers ? Nous sommes arrivés à la conclusion qu'il faut se donner des stratégies, sur le contenu mais aussi sur l'organisation, pour arriver en tant qu'organisation syndicale là où nous avons failli. Sinon, on prend le risque de baisser le taux de syndicalisation, comme on l'a vu à Séville lors du congrès de la CES, et on n'arriverait plus à nous associer et à nous organiser. Pour bien faire il faut innover.

Je reprends les réflexions que nous avons eues lors du forum social mondial, on dit qu'il est bien de penser globalement et d'agir localement. Nous sommes maintenant dans une situation où il faut penser et agir localement. Travailler sur les territoires ne veut pas dire uniquement faire de la pratique, mais aussi avoir des stratégies locales de travail syndical innovant en collaboration avec les institutions et les associations d'entrepreneurs. D'un point de vue

européen et mondial aussi nous avons aussi besoin d'une meilleure stratégie, plus diffusée que la CES, plus d'actions aussi. Dans cette maison commune que nous habitons, qui est la confédération européenne des syndicats, dans laquelle nous tous nous nous reconnaissons, l'essentiel est de continuer notre travail concrètement et localement et en même temps de renforcer une forme de syndicalisme européen. Mais attention, personne ne peut penser résoudre le problème à lui tout seul, même dans nos régions qui sont les plus riches. Si on ne travaille pas concrètement à renforcer le syndicalisme européen dans une logique de concertation, on aura encore à parler de la précarité, pour voir comment elle a progressé dans nos régions. Il faut partager les projets, pour que cela nous donne une idée de ce qu'est de travailler localement et agir globalement ! ».

FRANK ZACH, DGB, BADE-WURTEMBERG :

« Je voudrai commencer en parlant de la crise financière internationale. On a dit que le président de la banque centrale européenne devait faire des propositions, il a dit que le monde ne sera pas ce qu'il était. Moi je dis qu'il ne faudrait pas faire confiance à un incendiaire qui voudrait vous parler de l'extinction du feu. Dans les mois qui vont venir il faudra veiller à ce que le monde change par rapport au passé. C'est une mission très importante pour nous de faire changer le monde. Il ne s'agit pas uniquement de la régulation des marchés financiers. Il y a l'exemple des emplois précaires, qui montrent quelles répercussions ont eu les différentes dérégulations, qu'on nous présentait en nous assurant qu'il y a des emplois qui vont se créer tout seuls. Mais on sait que le chômage n'a pas énormément baissé dans nos pays mais que les emplois mal payés ou précaires ont fortement progressés. Cela est un très grand problème pour nous, les syndicats, en tant qu'organisation nous étions toujours axés sur les effectifs, les entreprises à l'organisation desquelles on pouvait participer ou mener des actions communes. Et tout cela s'est perdu maintenant.

Les syndicats en Allemagne ont fait une enquête depuis 2 ans, 7000 salariés ont participé. Parmi les salariés précaires, 41 % trouvent que leur travail est mauvais. Ce terme signifie que le travail est mal payé, qu'il nécessite une grande sollicitation physique et psychique, une très grande insécurité, ce qui signifie qu'ils ont très peur de perdre leur emploi. Seuls 59 % sont relativement satisfaits de leur travail. Les salariés qui ont un contrat indéterminé se plaignent à 30 % seulement, 70 % sont contents de leur travail. C'est un point sur lequel il faudrait commencer à travailler. Nous connaissons l'importance, les problèmes et l'envergure des emplois précaires. Nous avons dit que 40 % des jeunes sont concernés : ils commencent leur carrière professionnelle par des stages, des situations précaires, c'est un scandale ! Ce sont les jeunes qui doivent avancer, créer une famille, avoir des enfants, et qui ont un avenir incertain. Ils ne feront pas le pas. C'est au niveau politique qu'on devrait réfléchir à cela car on parle beaucoup des changements démographiques, mais il faut qu'ils veillent à créer une situation de sécurité pour que les jeunes prennent confiance.

Au sein des organisations syndicales il y a eu aussi des changements, les conditions ont changé et il faut s'adapter. On constate une désolidarisation lorsque les salariés précaires perdent leur emplois, les autres ne s'en sentent pas concernés. C'est très grave. Il faut surtout éviter que les travailleurs entrent en compétition entre eux. Il faut éviter les situations concurrentielles entre les travailleurs. Donc il faut organiser les gens, avant il y avait des contrats collectifs. Mais comment cela est ce possible dans le secteur des services à la personne par exemple ? Comment est ce qu'on peut négocier des contrats collectifs avec des

personnes privées ? Il faut changer, trouver de nouvelles idées, être souple. Est-ce qu'on pourrait prévoir une subvention publique pour assurer un paiement correct de ces personnes.

En Allemagne, nous n'avons même pas de salaire minimum, et c'est aussi une exigence : il faut veiller à ce que les gens soient payés correctement. Nous avons aussi l'évolution des réglementations européennes sur le niveau social, mais qui ne sont pas transposées au niveau national.

L'Europe doit devenir plus sociale, si ce n'est pas le cas, j'ai peur pour ce domaine privé, parce qu'après il y aura des personnes qui vont venir de Pologne, des pays de l'Est avec des salaires beaucoup plus bas pour travailler ici. Donc il faut une Europe sociale. Et nous devons aussi veiller à ce que la cour européenne de justice puisse encore prendre des décisions, et c'est un très grand défi pour nous.

En Allemagne, on sait que l'emploi précaire se répercute également sur les emplois stables, puisque les mauvais salaires des employés précaires se répercutent aussi sur les autres. Si par exemple je gagne 11 euros dans l'industrie automobile et celui qui travaille à côté de moi gagne 7 euros parce qu'il est travailleur temporaire, tout le monde le sait. Moi je me demande si ce n'est pas un concurrent par rapport à moi, s'il ne va pas prendre ma place, ou si mon employeur viendra me voir pour me dire « Toi tu gagnes 11 euros, donc tu as intérêt à travailler sinon tu n'auras que 9 euros ». Nous avons des exemples surtout dans l'industrie automobile, où il y a eu des discussions paritaires pour que le travail temporaire soit payé comme le travail à durée indéterminée. On essaye de faire passer cet argument pour ne pas augmenter le recours au travail temporaire et que les contrats indéterminés soient maintenus. C'est difficile évidemment, nous avons des concurrents, d'autres syndicats qui s'appellent syndicats chrétiens, mais ce n'est pas l'amour chrétien qui est à la base mais on a plutôt affaire à une situation de dumping. Évidemment les sociétés de travail temporaire s'adressent avec plaisir à ces organisations.. Je leur ai demandé comment se passaient les négociations, on m'a répondu qu'on leur présentait une proposition, on leur dit « signez » et eux ils signent, c'est tout.

Donc il faut créer des règles, il faut une activité très forte sur les plans législatif et réglementaire pour réduire l'importance du travail temporaire en créant des règles sociales. Cela veut dire une lutte très forte pour faire passer un salaire minimum en Allemagne, et non pas un seul salaire minimum qui n'existe pas. Nous avons des secteurs tarifaires où les gens gagnent 4 euros par heure, je ne sais pas comment on peut survivre avec ça. Nous avons besoin d'un salaire minimum qui se place au-dessus de 7,5 euros. On essaye donc d'influer sur des secteurs tarifaires pour trouver une solution de salaire minimum. Il y a 5 secteurs : le bâtiment, le nettoyage, les services postaux qui ont des salaires minimum, et ce sont les syndicats qui sont arrivés à ça. Il faudrait un salaire minimum pour les services à la personne pour que ces gens soient rémunérés selon leurs prestations. Donc ce sont des défis énormes qui se posent, mais nous avons déjà des résultats et des succès partiels qui nous encouragent pour continuer.

Le syndicat de la métallurgie a beaucoup de succès avec les jeunes, puis qu'on se réserve une journée de négociation uniquement pour les jeunes : formation, conditions de travail, actions. Ça a de grandes répercussions et s'est très efficace car les jeunes se disent « Ce syndicat il fait des trucs pour les jeunes, donc je vais adhérer et je les soutiens. S'ils ont l'impression qu'on fait des choses pour lui il est prêt à coopérer. »

LAURA PELAY, UGT, CATALOGNE

Je voudrai dire pour commencer que j'envie les syndicats français pour avoir une collaboration étroite avec les universités. J'aimerais bien pouvoir monter un tel projet à Barcelone.

Il y a deux aspects dans mon intervention : un aspect interne et un aspect externe.

Pour l'aspect interne, je pense que nous les syndicats, nous devons commencer par faire une autocritique, car nous avons une structure très rigide. Par exemple, lorsque quelqu'un s'inscrit à mon syndicat, nous lui posons une première question pour savoir à quelle fédération il appartient. Et en fait c'est une structure qui n'est pas valable de nos jours, car nous devons constamment nous réinventer. Par exemple, il y a 5 ans, nous ne connaissions pas du tout la situation des personnes qui travaillaient dans le secteur de la dépendance. C'est un secteur que nous avons oublié, car c'était quelque chose de très interne, dans les maisons et les familles, c'était un travail au noir. Nous avons également le secteur des travailleurs indépendants. Nous devons nous réinventer, nous devons réadapter ces structures. La semaine dernière à Barcelone, nous avons découvert un atelier de salariés chinois qui travaillaient dans leur lieu de travail en condition d'esclavage. Je me suis demandée comment était-il possible que nous ignorions qu'à Barcelone, il y avait des migrants qui sont de véritables esclaves. Je n'ai pas de solutions magiques pour savoir comment réinventer les syndicats, mais nous devons avoir des structures internes beaucoup plus dynamiques, proches des salariés. Nous avons toujours tendance à dire aux jeunes : « Vous êtes le futur ». Non, ils sont ceux qui font les travaux les plus durs, et c'est sur eux que nous devons fixer nos objectifs principaux.

Quant aux aspects externes, je voudrai parler de la crise financière. Il y a quelques années il y a eu des gens à Seattle et à Florence qui ont dit que le système financier ne tenait pas debout. Nous avons commencé à intégrer des termes comme FMI et d'autres que nous ne connaissions pas, nous ne comprenions pas le monde dans lequel nous vivions il y a une dizaine d'années. Mais tout ceci est en train de s'effondrer maintenant. Nous devons faire de la crise une opportunité, faire un travail multilatéral, et pas seulement un monde auquel les travailleurs et les travailleurs participent. Les syndicats font déjà beaucoup dans ce sens : il y a une confédération syndicale internationale, des réseaux de travail comme celui-ci. Une grande partie du travail est faite. Quand je vois qu'il y a beaucoup d'argent qui est injecté sur les marchés financiers, je pense que c'est très bien, mais lorsqu'ils ont eu des bénéfices on les a privatisés, et maintenant qu'ils ont des pertes on les socialise. Mais l'argent injecté est notre argent, il ne faut pas l'oublier.

Le ministre de l'économie et des finances Catalan disait qu'il fallait faire une modération des salaires. Alors qu'en Catalogne, nous avons près de 2 millions de personnes qui touchent moins de 1 000 euros par mois, on congèle leurs salaires, on ne les augmente plus, ces gens là peuvent se demander ce qu'ils vont faire dans leur vie. Nous allons avoir des cas de pauvreté auxquels personne ne pourra remédier. L'administration publique devrait donner l'exemple, et pourtant il y a beaucoup de travailleurs précaires dans le secteur public. Il n'y a pas longtemps, les deux syndicats catalans ont présenté un compromis pour ne négocier aucun salaire en dessous de 1 000 euros, et faire tout notre possible pour augmenter les salaires minimaux de 8 % d'ici 2012. En fait, nous n'allons rien négocier en dessous de 1000 euros, mais avec l'inflation actuelle, d'ici 3 ou 4 ans, ne rien négocier au dessous de 1 000 euros ce

sera vraiment envoyer les gens à l'extrême pauvreté. Un grand nombre des travailleurs et travailleuses de notre pays sera voué à l'extrême pauvreté.

Revenons à la stratégie syndicale : la journée du 7 octobre nous a servi à replacer les syndicats à leur place, nous sommes des institutions. On nous voit comme une institution de plus dans le système, ceci nous sert à demander un travail digne ici et dans le monde entier. Car dans cette stratégie mondiale, ou bien nous aidons, nous syndicalisons et nous coopérons avec le développement syndical d'autres pays, ou bien nous continuerons à externaliser la production vers d'autres pays. Nous avons besoin d'aider à la coopération, et les syndicats doivent se développer dans ce sens partout dans le monde.

Dernière réflexion : nous sommes la seule génération qui vivra le plus de progrès technologiques et dans de pires conditions de travail que nos parents. J'ai confiance dans les syndicats, nous sommes la première génération de syndicalistes qui vont laisser des conditions de travail pires que celle que nous avons maintenant. Je ne sais pas jusqu'à quel point nous pouvons le permettre, et nous devons nous mettre au travail car cela va être de plus en plus difficile. »

CHRISTIAN JUVAUX, SECRETAIRE REGIONAL CFDT RHONE-ALPES

« Pour la CFDT Rhône-Alpes, dans la lutte contre la précarisation de l'emploi, il nous semble qu'il faut relier l'individuel et le collectif. Dans les pistes d'avenir nous voyons comment les organisations syndicales peuvent aider les travailleurs précaires dans la sécurisation de leur parcours professionnel. A la fois au sein des entreprises pour leurs possibilités d'évolution, mais surtout lorsqu'ils sont en dehors de leurs entreprises, dans des périodes de non travail, pour qu'ils puissent bénéficier de formation et qu'on puisse les aider par rapport à leur évolution professionnelle.

Deuxième piste d'avenir : quels sont les thèmes que nous pouvons faire avancer sur la professionnalisation des travailleurs précaires, sur la réduction de la précarité, dans un dialogue social territorial, en lien avec des dialogues sociaux des branches professionnelles quand il existe ? On ne pourra pas remplacer le dialogue social au sein des entreprises par le dialogue social territorial, il faut arriver à coordonner ce qu'il se passe dans les entreprises avec ce qu'il se passe dans les territoires. Et ça c'est une question d'avenir.

Autre question : Quelle est la coordination syndicale européenne voir mondiale ? On est plusieurs à siéger au niveau de la CES pour faire avancer les choses. Il y avait avant 3 confédérations mondiales différentes, marquées idéologiquement : une communiste, une chrétienne, aujourd'hui il n'y a plus qu'une seule confédération mondiale. Cependant, un certain nombre de pays, du tiers monde notamment, ne sont pas encore dans cette confédération mondiale, et en particulier les travailleurs chinois. Donc on voit bien qu'il nous faut continuer à construire une grande organisation mondiale, car face à la mondialisation, la réponse syndicale du monde du travail ne peut être qu'une réponse collective.

Alors comme l'a dit C. Puthod, dans la période où la situation de l'emploi se dégrade du fait de la crise économique et financière, ce sont bien les travailleurs précaires et les intérimaires, les CDD et la sous-traitance, qui servent d'amortisseurs sociaux. A l'issue de ce séminaire, les organisations syndicales des quatre moteurs ne doivent-elles pas proposer aux pouvoirs

publics et aux employeurs la mise en place d'une cellule économique et sociale en situation de crise, afin d'assurer une fonction de veille et de mutualiser les informations économiques. Par exemple, il y a un plan de licenciement chez Adecco, Adecco est présent dans tous les pays, je souhaiterais savoir ce qu'il se passe dans différentes régions. Cette cellule pourrait également intervenir dans le cas de réduction d'emplois, en partenariat avec les organisations syndicales, les pouvoirs publics et les employeurs, pour voir comment on peut accompagner les travailleurs concernés par ces restructurations, et en particulier les travailleurs précaires.

Voilà les différentes propositions de pistes de travail que je propose aux différents partenaires. »

FABIO GHELFI, CGIL LOMBARDIE

Je voudrai partir d'une considération qu'on a évoquée : « être syndicaliste veut dire que l'on veut essayer de changer la société, mettre en place des schémas qui marchent mieux pour ceux que l'on souhaite représenter ». Dans cette phase de notre histoire, l'idée de concevoir une stratégie totale et globale pour notre société est importante, pour deux raisons :

-Les syndicats ne sont pas une institution mais un corps social qui représente des intérêts au sein de la société, parfois en opposition avec d'autres intérêts. Cette réflexion doit porter sur la nécessité de faire face aux changements des formes de travail, au risque de perdre notre propre rôle face à la précarisation.

-On court le risque de vivre une opposition entre les inclus et les exclus de la protection sociale.

De ce point de vue, les syndicats en tant que représentants des travailleurs doivent avoir un rôle tous azimut. En effet, la précarité du travail ne peut être séparée de la précarité de vie : le fait d'avoir un travail garantit la création d'un projet de vie. La crise financière qui accompagne les conditions de travail d'un travailleur individuel a une influence sur l'évolution de sa carrière et sur son profil professionnel.

Dans ce sens la journée du 7 octobre a été importante car elle a donné un mot d'ordre à tout le monde : une revendication pour un travail stable, pour établir une valeur sociale forte, sous l'enseigne de la dignité, à travers un pouvoir d'achat et des rémunérations et à travers l'investigation sur de nouvelles formes d'Etat providence, qui puisse améliorer les conditions de vie des travailleurs à travers l'intervention des services publics. Dans cette optique, il est nécessaire pour nous les syndicats d'identifier les formes de précarisation du travail et les travailleurs piégés dans ces formes de travail. Il est nécessaire de mettre en exergue leurs compétences, leur professionnalisme pour mener une vie stable. Cela doit passer par la réorganisation de leur activité, en leur donnant une légitimité et la force pour faire partie intégrante de notre mouvement, en étant en mesure de comprendre leurs besoins et leurs exigences. Il est important de construire, étant donné que nous sommes dans un contexte transnational incontournable, la recherche de nouvelles stratégies pour l'organisation de secteurs auxquels nous n'avons pas accès. On peut comparer les situations pour comprendre comment certains systèmes dans des situations analogues ont fait face pour trouver des solutions.

Pour ce qui est du rôle des syndicats dans la lutte contre la précarité, c'est notre mode d'intervention. En Italie, on en a débattu : les syndicats ont un rôle sur les territoires, au sein

de l'Etat pour des négociations territoriales et sociales, ce qui permet d'ouvrir les champs d'intervention des syndicats sur des nécessités qu'ils doivent résoudre pour répondre aux questions de précarité du travail, qui deviennent des conditions de précarité de vie. C'est un élément supplémentaire à prendre en compte la confédération syndicale dans sa stratégie globale dans ses activités tout azimut que les syndicats doivent mettre en place.

Pour conclure, je voudrai parler de la question actuellement en débat, qui est celle de l'intervention publique dans l'orientation qu'il faut donner à l'économie. Ce type d'intervention doit être concentré vers la construction de formes de travail fixes et stables. En Italie avec la crise financière, de l'argent a été débloquent pour résoudre cette crise, alors qu'auparavant nous avons été confrontés à des difficultés pour trouver des financements pour l'amélioration du pouvoir d'achat, des salaires, ou des retraites. Ces problématiques doivent être résolues par la mise en réseau et par des échanges transnationaux. L'idée de la CGL serait de mettre en place des parcours partagés entre différents pays d'Europe, et cela devrait nous permettre de travailler sur les législations nationales et régionales au niveau social, en relançant les pouvoirs publics pour de services sociaux efficaces. Pour cela, il faut mettre en place des mécanismes de démocratie participative efficace, qui seront des moyens pour atteindre notre résultat.