

ANNEXES

Sommaire

Sommaire	48
1. Annexe 1 : Présentation d'ensemble du projet (Juin 2007)	49
2. Annexe 2 : Bibliographie (avril 2008)	55
3. Annexe 3 : Visites en Lombardie, Catalogne et Bade-Wurtemberg	59
3.1. Voyage d'étude Lombardie, 18 et 19 octobre 2007	59
3.2. Voyage d'étude en Catalogne, 25 et 26 octobre 2007.....	69
3.3. Voyage d'étude en Bade Wurtemberg, 15 et 16 novembre 2007	75
3.4. Voyage d'étude en Bade Wurtemberg, Compte Rendu - 13 et 14 mars 2008	79
3.5. Voyage d'étude en Lombardie, Compte Rendu 27-28 mars 2008.....	82
4. Annexe 4 : Compte rendu du séminaire du 8 novembre 2007, UPMF, Grenoble	91
5. Annexe 5 : Comptes Rendus des comités d'orientation et de pilotage	105
5.1. Comité de pilotage, Région Rhône-Alpes - 19 avril 2007	105
5.2. Réunion DRTEFP REGION RA - 3 mai 2007	106
5.3. Réunion DRTEFP REGION RA - 3 mai 2007	107
5.4. Comité d'orientation - 31 mai 2007	109
5.5. Réunion de travail UPMF/CGT 26 juin 2007, UPMF/CFDT 29 juin 2007.....	110
5.6. Réunion du 30 Août 2007, Comité de pilotage du 10 septembre	111
5.7. Comité d'orientation - 27 septembre 2007.....	114
5.8. Comité d'orientation - 1 février 2008	118
6. Annexe 6 : Dossier Statistique sur la Précarité en Rhône-Alpes	124
6.1. Présentation des sources statistiques sur la précarité dans l'emploi	124
6.2. Limites des données disponibles à l'échelle territoriale	125
6.3. L'approche par les trajectoires	126

1. Annexe 1 : Présentation d'ensemble du projet (Juin 2007)

La précarité dans l'emploi est maintenant une réalité ancrée dans le fonctionnement des marchés du travail et la sécurisation des trajectoires professionnelles est une recherche qui mobilise les partenaires sociaux. Depuis la réforme du dialogue social de 2004, dans le contexte de décentralisation de l'action publique dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle, de nouveaux outils sont disponibles à l'échelle des territoires. Nous développons en partenariat une recherche-action dont la finalité est de former les négociateurs syndicaux aux interventions sur la précarité dans l'emploi et aux instruments pouvant être mobilisés pour en limiter le développement. Les solutions sont à rechercher dans des pratiques innovantes dans des branches et des territoires de la région Rhône-Alpes, dans l'utilisation des outils mis à disposition par les politiques régionales, dans des pratiques des régions partenaires des 4 moteurs pour l'Europe. Le projet comprend donc une composante d'études destinées à mettre en évidence les moyens d'intervention possibles. Il comprend également une phase d'action et de dissémination des résultats obtenus dans des formations internes et dans des séminaires et conférences mobilisant les partenaires sociaux de la Région.

Contexte général et diagnostic

Avec l'apparition d'un chômage touchant durablement une part significative de la population active et le développement de formes nouvelles d'emploi, la précarité est devenue une réalité sur les marchés du travail européens. Les partenaires sociaux font face à cette problématique sur laquelle ils ont peu de prise. La syndicalisation se développe plus facilement pour des salariés dont l'emploi est relativement stable, la négociation collective tend à se développer sur des thèmes comme les salaires, les classifications, qui concernent surtout ces mêmes salariés. Or la précarité se développe au fil de l'âge, comme le montre la conjonction de trois observations :

- La durée de la phase d'insertion dans un emploi décent (CDI) après la sortie du système éducatif est relativement longue en France ;
- La durée des anciennetés moyennes dans l'emploi (Job tenure) tend à se réduire bien que des noyaux d'emplois stables limitent ce phénomène ;
- La durée des périodes de recherche d'emploi mesurée par les périodes d'inscription au chômage reste durablement élevée.

Plusieurs autres indicateurs peuvent être mobilisés pour souligner que la précarité s'installe pour les jeunes actifs comme pour les plus anciens, sous des formes différentes pour les hommes et pour les femmes.

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 ? Les partenaires sociaux entendent travailler dans le cadre du dialogue social territorialisé à ce sujet et influencer ainsi les politiques publiques. Ils disposent en France de nouveaux outils d'intervention amenés par la réforme du dialogue social de 2004 et par décentralisation des compétences publiques concernant l'emploi et la formation professionnelle en direction de la Région. Ces outils commencent à être utilisés et fournissent des instruments nouveaux pour

intervenir sur la précarité dans l'emploi. Plusieurs secteurs seront privilégiés pour conduire une démarche d'approfondissement :

- le secteur du loisir et du tourisme caractérisé par la problématique du travail saisonnier, promis à une mutation liée au réchauffement climatique doit repenser son avenir dans une logique de développement durable ;
- le secteur des services à la personne concentre un emploi très féminisé soit dans des organisations associatives soit dans des contrats de gré à gré entre salariés et employeurs ;
- le secteur de la logistique se développe sur plusieurs départements à la frontière de l'Ain, de l'Isère et du Rhône et sollicite beaucoup le travail intérimaire, en se plaçant sur plusieurs branches conventionnelles à la fois ;
- les pôles de compétitivité de la région Rhône-Alpes concentrent l'avenir d'une économie basée sur la connaissance mais se développent dans des logiques territoriales et sur une logique d'emploi associée à des projets, qui génère une certaine instabilité si ce n'est insécurité.

Les partenaires entendent développer leur réflexion collective dans plusieurs secteurs et s'inspirer des pratiques européennes efficaces pour tenter de limiter le développement possible de la précarité dans l'emploi et en déduire des leçons plus générales capitalisables et réutilisables dans l'ensemble du territoire.

Objectifs du projet

La CFDT et la CGT, dans ce projet coordonné par l'UPMF, souhaitent développer une recherche sur les stratégies d'action possibles pour contrôler la précarité dans l'emploi. L'objectif central est de mieux mobiliser les ressources du dialogue social territorialisé et l'expérience accumulée dans les régions des « 4 moteurs pour l'Europe » et des nouveaux pays entrants (Pologne et Hongrie) dans l'Union européenne pour cette action.

Le projet vise deux finalités :

- Mieux connaître les diverses formes de la précarité de l'emploi selon le genre et selon l'âge et les besoins des salariés dans les différents territoires et secteurs professionnels,
- en partenariat avec les Organisations syndicales européennes, développer les stratégies syndicales et la négociation collective sur la précarité aux différents niveaux possibles, territoires, branches et entreprises.

Les partenaires entendent structurer une coopération de trois ans entre 2007 et 2010 inscrite dans l'Axe 4 de la programmation actuelle du FSE, qui concerne l'adaptation des travailleurs, esprit d'entreprise, recherche, innovation, technologie et notamment au sujet de la Mesure 6 : moderniser les organisations du travail et développer les compétences. Une des logiques d'intervention du FSE est de favoriser le dialogue social sur ces questions. C'est dans ce cadre et dans cette volonté que s'inscrivent nos demandes d'appui auprès du FSE, de la Région Rhône-Alpes et du Ministère du travail (DRTEFP).

Les partenaires du projet entendent susciter une large mobilisation de leurs organisations respectives à ce sujet et rénover au terme d'une phase d'étude et d'observation les formes d'action collective en formant les négociateurs syndicaux à partir des résultats obtenus. Ils

visent des résultats ultimes en termes de négociation collective dans les territoires sur le thème de la précarité dans l'emploi.

Le partenariat tente par une démarche originale associant travail de recherche, étude, observations, séminaire de formation, conférence et travail de terrain auprès des acteurs sociaux, de dégager des préconisations et des lignes d'action utiles au syndicalisme. Mais l'objectif vise également au-delà. En ce sens, la perspective d'une conférence de restitution s'entend comme un moment dynamique et ouvert d'une réflexion prenant à bras le corps dans une région le problème social généré par la précarité du travail.

L'objectif final, outre la compréhension de la notion de précarité et de ses développements, est bien d'élaborer en commun des propositions d'outils et d'actions pour réduire cette précarité de l'emploi et professionnaliser les salariés. Tant dans le domaine de la négociation que dans celui de l'assistance, le développement d'outils conformes aux besoins des équipes syndicales constitue une priorité. La sécurisation des parcours professionnels, le développement de conseils en termes de gestion des carrières et d'orientations, la connaissance et donc l'utilisation des possibilités offertes par les nouveaux métiers et nouveaux emplois issus de la perspective du développement durable, tout comme des débouchés offerts par les activités de recherche, sont autant de perspectives que le syndicalisme utilisera pour lutter contre la précarité synonyme d'exclusion pour un nombre croissant de salarié(e)s.

Mise en œuvre

Le projet comporte 7 opérations entre 2007 et 2010.

1. Ingénierie : *Mars 2007-Novembre 2007. Montage du partenariat. Contacts 4 moteurs.*

Plan détaillé du programme dans l'ensemble de ses opérations et réalisations formalisé par l'UPMF. Coordination des enquêtes, séminaires et conférences, phases de capitalisation et plans d'action de la CFDT et de la CGT. Séminaire de sensibilisation des partenaires sociaux de la région Rhône-Alpes (1 journée, 30 personnes).

2. Diagnostic : *Septembre 2007-Mars 2008. Etat de la question dans Rhône-Alpes, documentation, repérage d'expériences au niveau des 4 moteurs.*

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

3. Séminaire : *Mars 2008-Septembre 2008. Partage des enjeux entre les organisations syndicales des 4 moteurs.*

Séminaire de deux jours organisé par l'UPMF réunissant 40 personnes provenant des organisations syndicales de la région Rhône-Alpes, de Catalogne, Lombardie, Bade Wurtemberg et des nouveaux entrants (Pologne et Hongrie). Mise à disposition des actes du séminaire sur le site internet de l'UPMF. Définition définitive des secteurs pour

l'approfondissement monographique (opération 4), soit 2 monographies à réaliser par la CFDT (C2R), 2 par la CGT (ADEES) et 2 dans chaque région partenaire.

4. Investigation : *Mars 2008-Mars 2009. Etudes approfondies dans deux secteurs pour chaque organisation syndicale en partenariat avec les régions européennes partenaires.*

Monographies des 4 secteurs en Rhône-Alpes choisis par le partenariat Précarité réalisées par les chargés de mission CGT (ADEES) et CFDT (C2R), appuyés par l'expertise syndicale et universitaire. A ce jour 4 hypothèses de travail de terrain sont privilégiées.

- CFDT (C2R) : La précarité dans le contexte des pôles de compétitivité (Minalogic et Tenerrdis) : l'innovation en quête de modèle social ;
- CFDT (C2R) : Tourisme-Loisir, Prospective des nouveaux métiers et politiques territoriales pour les précaires ;
- CGT (ADEES) : Services à la personne (domicile, résidence, travail) : prospective d'un secteur créateur d'emploi, féminisé, analyse des enjeux du développement de l'économie sociale pour la stabilisation de l'emploi ;
- CGT (ADEES) Les salariés de la logistique : constitution d'un pôle européen de la logistique au coeur de la région Rhône-Alpes, à cheval sur plusieurs branches conventionnelles et plusieurs territoires, où la précarité concerne près d'un salarié sur trois.

D'autres pistes de terrain sont possibles. De façon transversale, cette phase est consacrée à la recherche des principaux leviers d'action qu'offre le dialogue social territorialisé sur la précarité dans l'emploi à l'échelle des branches conventionnelles et des territoires.

Monographies courtes dans deux secteurs équivalents de chaque région partenaire en vue de dégager des pratiques transférables en France. Réalisation par les centres de recherches correspondants aux partenaires sociaux en Catalogne, Lombardie et Bade Wurtemberg. Rapport de synthèse réalisé par UPMF.

5. Capitalisation : *Mars 2009-Mars 2010. Elaboration des guides pratiques destinés aux négociateurs.*

Réalisation par les chargés de mission de L'ADEES (CGT) et du C2R (CFDT) de guides propres à chaque organisation syndicale sur le thème négocier la précarité dans les branches et les bassins d'emploi. Les guides à destination des militants syndicaux feront l'objet de dissémination dans le cadre du plan d'action. La dissémination au cours du plan d'action (7) permettra également d'améliorer les produits de cette phase.

6. Conférence : *Mars 2009- Septembre 2009. Mise en commun et publication des résultats.*

Conférence européenne "Précarité dans l'emploi, quelle action des partenaires sociaux ?" organisée par UPMF. Ouvrage collectif édité sur ce thème sous la responsabilité de l'UPMF, 120 participants prévus émanant des partenaires sociaux des 4 moteurs. Invitation des partenaires sociaux des régions partenaires en Pologne et Hongrie.

7. Plan d'action : *Septembre 2009-Mars 2010. Dissémination des résultats en interne à la CGT et à la CFDT, mise à l'épreuve de produits de la capitalisation.*

Trois Séminaires de formation expérimentale internes à la CGT (participation de l'ADEES) et trois à la CFDT (Participation du C2R), appuyés sur les guides pratiques produits en phase de capitalisation. L'objectif est de former les négociateurs syndicaux aux pratiques de lutte contre la précarité dans l'emploi dans le cadre des CTEF et des bassins d'emploi de la région

Rhône-Alpes. Dissémination des résultats de la conférence. Rapport final d'évaluation par l'UPMF.

Précarité : Les objectifs CFDT

La CFDT adhère totalement à ce projet parce qu'il lui permet de répondre à plusieurs questions, interrogations essentielles pour qui veut comprendre le monde du travail contemporain. En amont de toute étude sur le sujet, la nature des relations entre cette notion de précarité et le modèle syndical réformiste CFDT doit être clairement posée. La volonté de syndiquer tous les publics nécessite une analyse poussée des formes de précarité au travail, et surtout la désocialisation qu'elles entraînent, y compris en terme d'adhésion syndicale. Quelle vision, perception ont les représentants syndicaux de cette notion ? En quoi interpelle t'elle leurs pratiques et comportements ? Outre ces considérations initiales fondamentales, on remarquera le caractère européen de ce projet avec la participation des organisations syndicales des 4 Moteurs, lesquelles ne peuvent qu'enrichir un débat qu'elles appréhendent parfois depuis bien plus longtemps que nous. La CFDT a toujours marqué son attachement à la construction européenne qui passe clairement par des projets de ce type.

Les mutations économiques à l'œuvre en Rhône-Alpes attirent l'attention sur plusieurs secteurs en recomposition qui présentent un fort potentiel en terme d'emploi. Tourisme-loisirs et recherche-développement symbolisent ainsi un nouveau paysage régional, créateur de richesse mais également de nouvelles précarités qui semblent en constituer l'une des contreparties. Il importe de mieux comprendre ces émergences alors que se précisent les contours encore flous d'un dialogue social territorial nouveau, car fondé non seulement sur les préceptes traditionnels mais aussi sur l'avènement hautement perceptible d'un principe de développement durable qui bouleverse la logique économique classique. Dans le même sens, la forte implication économique des pouvoirs publics rend possible un contrôle spécifique de la part des collectivités territoriales et donc par extension des citoyens. Du précaire paupérisé des anciennes industries, au précaire pluriactif d'un nouveau tourisme saisonnier qui a fait son deuil des neiges d'antan, en passant par le précaire hautement qualifié d'un pôle de compétitivité, autant de salariés en quête de sécurité et de bien-être au travail dans un environnement mouvant et dissocié du corps social.

Il importe donc, on l'aura compris, de non seulement préciser les relations entretenues et à venir entre la CFDT et les salariés précaires, qu'ils soient adhérents, responsables, ou externes à l'organisation elle-même. Il est nécessaire également de mesurer les nouveaux modèles de précarité afin de proposer des dynamiques susceptibles de favoriser la sécurisation des parcours professionnels. Pour cela, la double participation de l'Etat et de la Région Rhône-Alpes pourrait conduire à la mise au point d'un modèle de négociation territorial qui intègre comme dans certains pays les forces de travail actives ou non qui entourent l'activité économique elle-même. Seule une parfaite compréhension de ces phénomènes qui conduisent à l'exclusion sociale peut permettre de proposer des plates-formes réactives et dynamiques sur les territoires, et la formulation d'une stratégie réaliste. Il serait singulier que les secteurs les plus porteurs soient synonymes de dérégulation du marché du travail et de recul social pour les personnels. La gestion prévisionnelle de l'emploi doit ainsi être revisitée afin de faire coïncider ces dynamiques avec l'émergence de ces nouveaux emplois, nouveaux métiers, qui seront non seulement le fruit de besoins économiques mais aussi de constructions sociales territoriales que la CFDT appelle de ses vœux.

Précarité : Les objectifs de la CGT

L'insécurité dans et au travail est une réalité qui affecte un nombre sans cesse grandissant de salariés. La Cgt, organisation syndicale de salariés, ne peut s'en satisfaire et considère qu'elle a sur ce point une responsabilité particulière pour proposer des alternatives répondant aux besoins individuels et collectifs de ceux-ci.

Aujourd'hui, les droits du salarié sont attachés au contrat de travail. L'essentiel de ces droits sont perdus quand il y a rupture de ce contrat. De plus, d'un emploi à l'autre, les droits ne sont pas les mêmes : ainsi deux salariés peuvent exercer un même métier à qualification et ancienneté équivalentes et, en fonction de leur entreprise, du lieu et de la taille de celle-ci, ne pas avoir les mêmes droits effectifs en matière de salaires, de protection sociale, de droit à la formation, ...

La Cgt Rhône Alpes dans le cadre du projet précarité a choisi 2 pistes de travail avec une déclinaison d'actions territoriales et professionnelles. Afin de donner de la transversalité au projet en termes de diversités de territoires, d'entreprises et de salariat, plusieurs approches sont retenues :

- anticiper la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (stabiliser l'emploi, former, déprécariser)
- avoir un dialogue social au plus près des intéressés en lien avec les lieux de concertations et de négociations existants (CTEF, entreprises, ...) et à créer.

•Les salariés des services à la personne

Ce secteur recouvre les services à la famille aux personnes âgées, les handicapés relevant de la vie quotidienne et se décline sur le domicile ou la résidence et le lieu de travail. Avec 210 000 ménages utilisateurs dans notre région, 100 000 salariés, 18% d'offres d'emplois supplémentaires en 2006 à l'ANPE, ils deviennent les premiers employeurs dans certains territoires, ils se caractérisent par un taux élevé de temps partiel, la féminisation du salariat flexibilité et saisonnalité engendre une forte précarité. Les employeurs sont de l'ordre de trois types (le secteur associatif, le secteur public (conseil généraux, municipalités, et le entreprises marchandes, avec un éclatement des statuts.

•Les salariés de la logistique

Le secteur est en pleine extension en nombre de plateforme et de salariés. Il recouvre de nombreux secteurs autres que le transport comme le commerce mais aussi l'externalisation d'activité industrielle. 80 000 salariés de la région travaillent pour ce secteur

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, ...)

•Le travail précaire dans l'industrie

L'emploi industriel chute depuis de nombreuses années (pour 2006 moins 1,2% encore). De plus en plus les donneurs d'ordre imposent dans la sous-traitance l'emploi précaire et plus particulièrement l'emploi intérimaire. Ils sont eux même des utilisateurs de ce type d'emploi.

2. Annexe 2 : Bibliographie (avril 2008)

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.

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.

Besson E., 2008, *Flexicurité en Europe : éléments d'analyse*, [La Documentation française](#), Paris, février, 55 P.
<http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/084000115/0000.pdf>

Bourhis A., Wils T., 2001, L'éclatement de l'emploi traditionnel, *Relations industrielles/Industrial relations* n° 1, vol 56, PP. 26 P.

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.

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.

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, 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.

Chronique Internationale de l'IRES 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 11emes 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'IRES* n° 33, février.

Congolati P., 2005, *La précarité*, Que sais-je n° 3720, PUF, 126 P.

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>

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.

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.

Gazier B., Auer P., *L'introuvable sécurité de l'emploi*, 2006, Flammarion, 193 P.

Giret J.F., Grelet Y., Lavialle C., Timotéo J., Werquin P. (Eds), 2007, Ruptures et irréversibilités dans les trajectoires. Comment sécuriser les parcours professionnels ? XIVes 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>

Grass E., Maigne G., 2006, *Le rapport de l'observatoire de la pauvreté et de l'exclusion social*, 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'exams 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 11emes Journées Internationales de Sociologie du Travail « intitulées Restructurations productives, précarisation, valeurs », Londres, 20-22 juin, 12 P.

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.

Loquet G., 2008, Les mouvements de main-d'œuvre en 2006, *Premières informations premières synthèses* n° 16.3, avril, 5 P.

Maurin L., 2007, Les non-qualifiés, une nouvelle classe sociale ?, *Alternatives économiques* n° 254, janvier, P. 69.

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

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.

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.

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.

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

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.

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.

3. Annexe 3 : Visites en Lombardie, Catalogne et Bade-Wurtemberg

3.1. Voyage d'étude Lombardie, 18 et 19 octobre 2007

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

Jeudi 18 octobre 2007

Rencontre avec « Agenzia del Lavoro » pour un panorama sur le système des services à l'emploi en Lombardie

Présentation de l'agence pour l'emploi

Agence est une structure régionale qui s'occupe du marché du travail régional.

La nouvelle loi de septembre 2006 vise une intégration des activités de formation et de politiques actives pour l'emploi. L'existence d'observatoires facilite le lien entre ces deux domaines d'action (éducation / marché du travail). Il y a une décentralisation accrue avec une répartition des compétences : l'Etat fixe les règles générales, la Région établit les programmes sur le territoire. La région gère l'agence pour l'emploi.

Roberto Gironi : Présentation de la réforme du système régional du marché du travail (loi 2006)

La nouvelle loi s'inscrit dans les objectifs de Lisbonne (Stratégie coordonnée pour l'emploi : coordination de la politique européenne de l'emploi et de la politique nationale). L'objectif est une meilleure articulation de l'offre et de la demande d'emploi, la lutte contre le chômage (avec coordination des pays membres).

Situation de la Lombardie :

Superficie : 23 857 km²

Population estimée : 9450 000 habitants

La Lombardie est subdivisée en douze provinces : Milan, bergame, Brescia, Côme, Lecco, Crémone, Lodi, Mantoue, Province de Monza et de la Brianza, pavie, Sondrio, Varèse.

Le taux d'emploi est de 60 % (supérieur à la moyenne nationale).

Le taux de chômage est de 4 % (inférieur à la moyenne nationale, proche du chômage naturel).

Le problème est sur certaines catégories de travailleurs : les femmes, les travailleurs âgés (taux d'emploi est de 28,7%) et les non qualifiés. Il ya une grande offre d'emploi, les jeunes entrent rapidement sur la marché du travail, il manque une main-d'œuvre très qualifiée. Les exigences du marché du travail augmentent (internationalisation), il y a un besoin de développer l'accompagnement des personnes.

« Réforme Biaggi » (Loi 30/2003) : décentralisation des services pour l'emploi, passage aux régions et même aux provinces des responsabilités en matière de gestion active et d'organisation du marché du travail. Cette réforme donne à des structures privées des

possibilités d'intervention pour l'intermédiation entre la demande et l'offre de travail. Cette nouvelle organisation donne naissance à un réseau de Services pour l'Emploi où cohabitent de nombreux acteurs pour favoriser le plein emploi et améliorer la qualité du travail (Garantie du libre choix du travailleur). Cette restructuration s'accompagne d'un développement des services pour les personnes et pour les entreprises (orientation vers le client). Les services offerts sont l'orientation professionnelle, le placement, la formation professionnelle, l'assistance par rapport au chômage.

Au niveau de la région, définition du plan d'action régional pour 2007-2010. Les régions ont un rôle d'organisation administrative, de programmation, d'évaluation et de contrôle des services pour l'emploi. Le rôle des provinces est celui d'affectation des services sur le territoire et de lien avec d'autres organismes locaux. Se fait aussi à ce niveau, la gestion des chômeurs (évaluation, indemnisation). L'Etat garde un rôle d'orientation, de promotion, de coordination et de surveillance. Cette politique se fait en concertation avec les partenaires sociaux et avec une institution de coordination : il existe une commission régionale permanente tripartite de concertation. Cette commission est composée de 6 membres désignés par les organisations syndicales des travailleurs, 6 membres désignés par les organisations des employeurs et un conseiller en égalité des chances. Elle propose, évalue et vérifie les politiques régionales du travail et de la formation professionnelle.

Les politiques actives pour l'emploi comprennent le soutien au crédit, la promotion pour le développement de nouvelles activités, le soutien à l'innovation, la lutte contre le travail irrégulier, la santé au travail, la mobilité des travailleurs, l'emploi des plus de 45 ans.

Présentation du programme « laborLab »

En Lombardie, il y a environ 1000 Centres pour l'emploi, 730 Centres d'orientation et 70 Centres d'intermédiation. Il y a deux sortes de centres pour l'emploi : ceux qui sont autorisés et ceux qui sont accrédités (peuvent avoir les financements publics). Les agences accréditées sont soumises à des contrôles notamment par rapport à leurs capacités opérationnelles (plage d'ouverture, informatisation..).

Ces centres pour l'emploi ont des fonctions relatives aux procédures de placement, aux politiques actives du marché du travail, des fonctions liées aux créations d'entreprises, un rôle relatif à l'insertion du travail et une fonction en matière d'orientation professionnelle. Chaque centre peut voir différents guichets.

La politique conduite vise à améliorer l'employabilité des personnes et le soutien à des groupes cibles (femmes, seniors, non qualifiés). Le programme LalorLab est une expérimentation pour favoriser la rencontre entre l'offre et la demande d'emploi. La personne qui s'inscrit dans le programme obtient une « dote lavoro », c'est-à-dire un ensemble de ressources représentant un certain volume financier. Les différents services offerts par les agences de l'emploi sont l'orientation, la formation, le tutorat, le stage. C'est un contrat de services avec des obligations à tenir (plan d'intervention personnalisé). Trois types d'action sont mises en œuvre :

- Une action envers le public des « précaires » : l'expérience va se dérouler sur 1200 personnes. Il s'agit de consolider la professionnalité des personnes, d'aider à la création d'entreprises.

- Une action envers le public des « chômeurs » (en particulier les femmes et les plus de 45 ans). 1000 personnes pourront en bénéficier.

- Une action sur le public des « travailleurs atypiques ». 1000 personnes pourront en bénéficier.

Vendredi 19 octobre 2007

Rencontre avec les 3 syndicats italiens

Adriana Costa (CGIL Lombardia) : Typologie de contrats prévus par la loi italienne

A. Costa a présenté les caractéristiques des différentes formes de précarité à partir de différents types de contrats atypiques existant les plus répandus.

1. Le contrat de travail intérimaire

Ce type de contrat concerne 500 000 personnes. Il nécessite une relation triangulaire entre trois sujets : l'Agence de travail intérimaire, l'Entreprise et le Travailleur(se). C'est l'Agence en tant qu'employeur qui a la responsabilité civile. La relation professionnelle est régie par un contrat collectif national. Le droit des travailleurs intérimaires est identique à ceux des salariés de l'entreprise utilisatrice. La mission peut être prolongée jusqu'à quatre fois (durée totale ne peut cependant pas être supérieure à 24 mois). Le contrat collectif national prévoit deux organismes paritaires : « Formatemp » qui permet l'accès à la formation pour les travailleurs intérimaires et « Ebitemp » qui donne accès à des prestations économiques en cas d'accident du travail, d'invalidité ou de décès. Peu de salariés ont connaissance de ces possibilités et donc ne les sollicitent pas.

2. Le contrat de coopération à projet (ou contrat de projet)

Ce type de contrat concerne 800 000 personnes. Les personnes travaillent pour des entreprises comme des collaborateurs indépendants (pas de lien de subordination). Ces contrats sont sans risque économique pour l'entreprise. Le collaborateur exerce son activité sur la base d'un programme à réaliser qu'il gère de manière autonome. Le secteur essentiellement concerné par ce type de contrat est le tertiaire (commerce, maintenance, banques, centre d'appel ...). Les personnes travaillent en moyenne 7 mois par an pour une rémunération moyenne de 800 euros. L'âge moyen des personnes concernées est de 40 ans. La loi de 2003 a tenté de mettre en place des critères relatifs à ces contrats car ils ont fortement augmenté et sont utilisés de manière abusive. En effet, 80 % de ces contrats cachent en fait des formes de travail salarié. La loi a permis de requalifier 18 000 contrats en travail salarié.

3. Coopération occasionnelle (travail autonome)

Il s'agit de coopération de court terme non renouvelable (ne peut dépasser une durée de 30 jours au cours de l'année) et qui ne peut engendrer un paiement supérieur à 5000 euros. (par ex : baby sitter, assistants au domicile, leçons privées, jardinage ...). L'activité du collaborateur est entièrement autonome et en dehors de l'entreprise. Les travailleurs sont rémunérés avec des bons de travail dont la valeur est fixée par décret par le Ministère du travail. Il n'y a aucune obligation de contrat de travail écrit et pas d'inscription du collaborateur à la caisse générale de sécurité sociale.

4. Association en participation

Il s'agit d'une participation dans une entreprise sous la forme d'un apport en travail ou en capital.

La rémunération est faible et sous la forme d'acompte mensuel (moyenne 800 euros). Cette forme de contrat est en pleine augmentation et les abus augmentent. Ces travailleurs n'ont pas de congés payés, pas d'indemnité en cas de perte d'emploi. La seule forme de protection possible est l'inscription à une « caisse séparée » de protection sociale qui permet d'obtenir des droits à la retraite. La demande des syndicats est une homogénéisation des salaires et l'augmentation des prestations auxquels ils peuvent avoir droit.

Luigi Maffezzoli (Cisl Lombardia) : normes législatives et précarité, stratégies syndicales

A partir des années 90, il y a des changements majeurs introduits par une redéfinition du cadre normatif. A partir de la fin des années 90 avec la "Loi Treu" (L.196/97) et jusqu'à la "Réforme Biaggi" on assiste à une libéralisation de l'emploi. Ces différents textes mettent à la disposition des employeurs une panoplie de contrats de travail à durée déterminée et avec une faible protection sociale. Il existe beaucoup de forme de travail non standards en Italie ce qui pose des problèmes de protection du travail, il n'y a pas d'homogénéité de protection. Il y a de fortes évolutions en Italie et en Lombardie en particulier dans les politiques mises en œuvre par rapport au marché du travail. On note un développement des politiques actives, ce qui n'est pas dans la tradition italienne, cela rompt avec des pratiques plutôt axées sur des mesures passives. Jusqu'à la fin des années 90, il n'y avait pas de politique d'orientation, pas de services de rencontre entre l'offre et la demande de travail. Les chômeurs étaient appréhendés comme simples inscrits sur des listes de placement. Cette conception disparaît.

Loi de 1997 « loi Treu »: Introduction du travail intérimaire ; Loi de 2003 « loi Biaggi » accentuation de la libéralisation du marché du travail

À partir des années 2000, encouragé par la stratégie de Lisbonne, le gouvernement italien accentue la flexibilisation d'un marché du travail jugé encore trop rigide, avec la « loi Biaggi » (du nom d'un économiste, conseiller du gouvernement Berlusconi), en 2003. Son objectif officiel, rapprocher l'Italie des autres pays européens en résorbant les dysfonctionnements chroniques du marché du travail italien : travail au noir (estimé à 25 % du PIB), chômage, faible taux d'activité des femmes et des jeunes (surtout dans les régions du sud de l'Italie). Pour y remédier, la loi Biaggi met à la disposition des employeurs un éventail de nouveaux contrats de travail (intermittent, sur projets etc...). Ces contrats dits « atypiques » sont tous à durée déterminée et assortis de faibles salaires (inférieurs à 1 000 euros). Les retraites qui leur correspondent sont estimées à 30 % de la dernière rétribution.

Face à ces transformations, quels sont les amortisseurs sociaux ?

Il y a beaucoup de formes de travail non standards ce qui entraîne un système de protection non homogène. L'indemnisation du chômage en Italie, a suivi fidèlement l'évolution des deux marchés parallèles du travail : le marché des « protégés », ou salariés munis d'un contrat couvert par les caisses d'intégration, et le marché des travailleurs qui ne sont pas payés au mois, les temps partiels, les précaires, les prétendus « collaborateurs » très peu couverts.

Au sein des caisses d'intégration, on distingue deux types de caisses :

- la « caisse ordinaire » pour les sociétés de toutes tailles. Elle couvre les suspensions momentanées et occasionnelles de travail (réduction du temps de travail occasionnel). Le salarié perçoit 60% de son salaire.

- La caisse extraordinaire ou «caisse d'intégration spéciale» pour les sociétés de plus de 15 salariés. Elle couvre les difficultés à long terme (jusqu'à trois ans) des moyennes et grandes entreprises, lorsqu'il y a surproduction ou restructuration. Le salarié perçoit 80% de son salaire Cette caisse offre à travers des procédures très complexes, très longues (besoin de l'autorisation du Ministère du travail) et donc peu utilisés par les PME, des moyens pour des actions de reconversion pour des périodes d'un an prolongeable jusqu'à 3 ans.

Des réflexions sont en cours pour trouver de nouvelles formes de protection plus sectorielles comme par exemple ce qui est fait pour l'artisanat où il existe des fonds bilatéraux (fonds mutuels à travers un prélèvement sur le salaire et des fonds de l'Etat).

Sur les formes de licenciements :

- Licenciement individuel

De 1960 à 1970 : Pour les entreprises de plus de 15 salariés, les licenciements individuels sont possibles uniquement pour faute grave. Par contre il n'existe pas de protection pour les salariés des entreprises de moins de 15 salariés. Depuis 1991, de nouvelles lois donnent une protection individuelle avec la possibilité d'avoir des indemnités en cas de licenciement.

- Licenciement collectif (au moins 5 salariés)

Accord inter professionnel. Conformément à la loi n° 223 portant réglementation de la Caisse d'aide aux chômeurs, de la mobilité et du traitement du chômage il y a application des directives de la Communauté européenne. Il y a des procédures différenciées selon la taille de l'entreprise. Soit on parvient à un accord, soit il y a indemnisation. Les indemnités durent 8 mois (12 mois pour les plus de 50 ans) et couvrent 60 % du salaire sur les 6 premiers mois ensuite, il y a une diminution progressive de l'indemnité.

Alberto Man Druzzato UIL Lombardia : Outils d'organisation pour les travailleurs « atypique »:

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 ». Il ne s'agit pas d'une branche syndicale « précaire » car il ne faut pas « normaliser » la précarité. Cela fait un débat idéologique interne important.

Pour les travailleurs, il n'y a pas d'entreprises de référence, il s'agit d'une action transversale aux différents métiers. Toucher ces travailleurs est très complexe, car ils ne sont pas de manière constante dans l'emploi. Par ailleurs, il y a des problèmes de concurrence avec les différents syndicats de branche dans lesquelles ces salariés travaillent. Il serait possible d'envisager de mettre en place une carte d'affiliation de la branche d'appartenance à 50 % et à 50 % de la structure qui s'occupe des travailleurs atypiques.

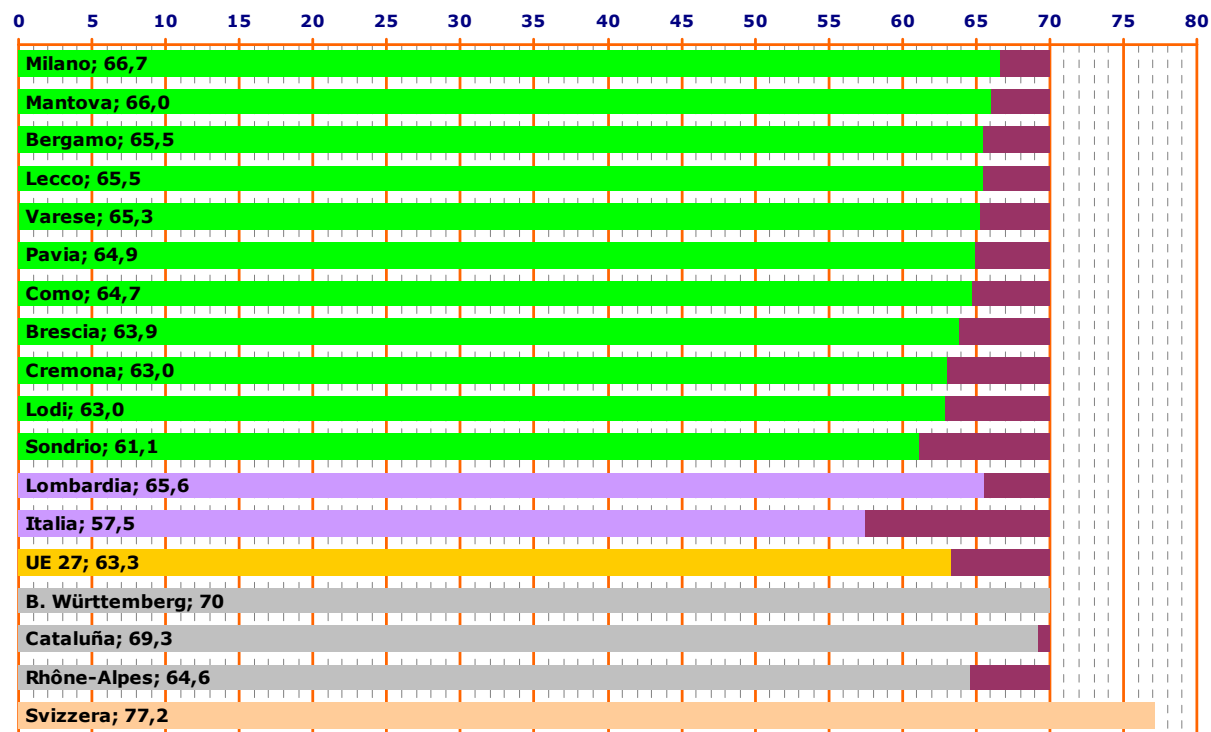
La carte d'affiliation propose les mêmes services qu'un syndicat classique : assistance fiscale, assistance sécurité sociale, assistance juridique.

La ligne de revendication syndicale est de faire augmenter les droits et les formes de protection de ces travailleurs atypiques : faire valoir un droit de citoyenneté à ces travailleurs,

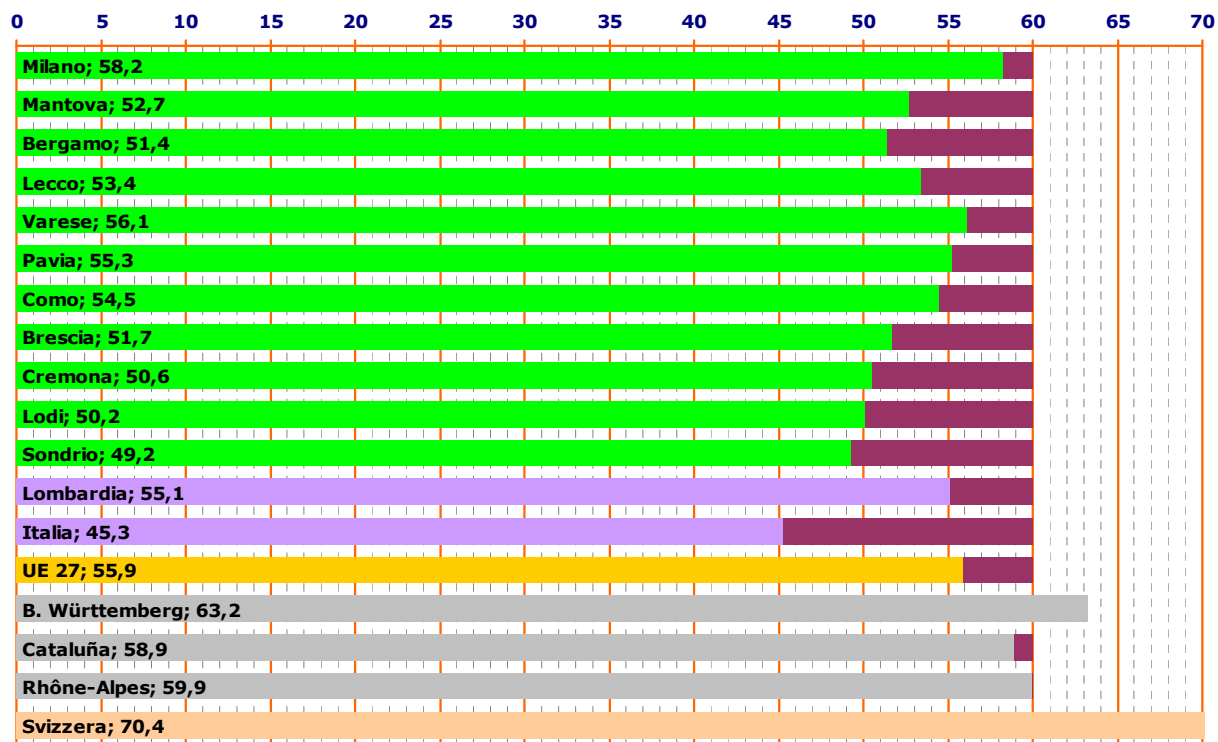
leur garantir des formes de formation appropriée, les stabiliser dans l'emploi. L'action syndicale pour ces travailleurs n'est pas classique, elle ne peut pas avoir lieu systématiquement sur le lieu de travail. L'engagement syndical diffère également. Les personnes se syndicalisent sur du court terme (souvent pour une année). Chaque année, 90 % des affiliés sont des nouveaux. Les affiliés recherchent une protection individuelle. Il n'y a pas de subvention de l'Etat pour traiter de la précarité.

INDICATORI OBIETTIVO	Valore attuale 2005	Valore obiettivo 2010
Tasso di occupazione	65,6%	70%
Tasso di occupazione femminile	55,1%	60%
Tasso di occupazione over 55	28,5%	50%
Differenza tra tasso di occupazione maschile e femminile	20,5%	15%
Tasso di disoccupazione	4,1%	3%
Tasso di disoccupazione giovanile	13,1%	7%
Tasso di disoccupazione femminile	5,4%	3%
% disoccupati di lunga durata	33,5%	16%
Tasso di disoccupazione degli immigrati	9,7%	6%
Indice di abbandono scolastico (% della popolazione 18-24 anni con titolo di studio inferiore al diploma di scuola secondaria superiore e che non partecipa ad ulteriore istruzione o formazione)	21,3%	< 10%
Tasso di scolarizzazione superiore (% della popolazione in età 20-24 anni che ha conseguito almeno il diploma di scuola secondaria superiore)	74,1%	85,0%
Adulti che partecipano all'apprendimento lungo tutto l'arco della vita (% della popolazione 25-64 anni che frequenta un corso di studio o di formazione professionale)	5,5%	12,5%
Laureati	11,3%	15%
Laureati in scienza e tecnologia	13,0%	> 15%

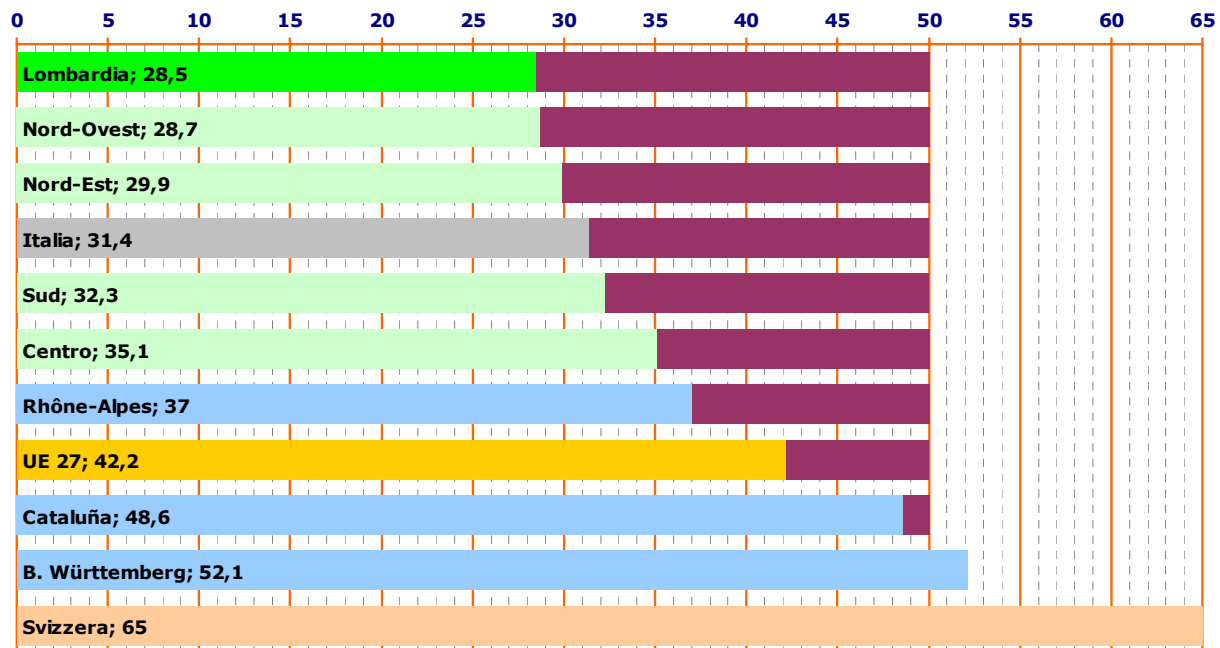
Tasso di occupazione (popolazione 15-64 anni, media 2005, fonte : Istat, Eurostat)



Tasso di occupazione femminile (popolazione 15-64 anni, media 2005, fonte : Istat, Eurostat)



Tasso di occupazione lavoratori anziani ((popolazione 55-64 anni, media 2005, fonte: Istat, Eurostat)



3.2. Voyage d'étude en Catalogne, 25 et 26 octobre 2007

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

Situation de la Catalogne

Superficie : 31 895 km² (environ 6 % du territoire espagnol).

Population : 6,3 millions d'habitants (2eme région d'Espagne, densité : 196 personnes au Km)

Capitale : Barcelone.

PIB : 20 Milliards d'euros en 2002 (soit 19 % du PIB global de l'Espagne).

Taux de chômage : 5,9 % (taux global en Espagne : 9,2 %).

Régime : gouvernement autonome (Generalitat) depuis 1980.

Statut : région autonome depuis le 18 septembre 1979.

Organisation Administrative : 4 provinces dont les capitales sont :

Barcelone (capitale régionale) : 1,7 million d'habitants et 3 millions avec sa banlieue (Mataro, Badalona, Terrassa, Sabadell, Hospitalet de Llobregat, Santa Coloma de Gramanet, Cornellà de Llobregat ...)

Taux d'emploi en 2007 : comparaison Catalogne, Espagne, Union européenne (27)

Taux d'emploi	Catalogne	Espagne	UE 27
Taux d'emploi 15-64 ans	72 %	66,8%	64,4%
Hommes	81,2%	77,7%	71,5%
Femmes	62,6%	55,6%	57,4%
Taux d'emploi 15-24 ans	50,5%	42,8%	36%
Hommes	54,6%	48,6%	39 ,1%
Femmes	46,2%	36,6%	32,9%
Taux d'emploi 55-64 ans	51,1%	44,8%	43,6%
Hommes	64,9%	60%	52,8%
Femmes	38%	30,4%	35%
Taux d'emploi temporaire (« Temporalitat »)	24%	31,8%	14%
Hommes	23,2%	30,8%	13,5%
Femmes	24,9%	33,3%	14,7%
Taux d'emploi à Temps partiel	12,3%	12%	18,4%
Homme	4,6%	4,3%	7,8%
Femme	22,6%	23%	31,5%

Jeudi 25 octobre 2007

Rencontre avec CCOO (Commission ouvrière nationale de Catalogne)

Exposé de Guillem Salvans i Subirats (Responsable des politiques de l'emploi)

Depuis une dizaine d'années il y a une forte création d'emplois en Espagne. La Catalogne est en avance par rapport aux objectifs des politiques européennes annoncées à Lisbonne.

A propos de l'emploi

Barcelone et sa zone d'influence comptent moins de chômeurs que le reste du pays. Avec 25 % de la production nationale, la Catalogne est la principale région industrielle espagnole, avec la

construction automobile, l'électronique, la chimie et le textile comme secteurs de pointe et, depuis quelques années, l'agroalimentaire. Les services représentent 60 % de l'activité, l'industrie 36 % et l'agriculture moins de 4 %.

Le problème concerne la qualité des emplois. La croissance est concentrée sur des secteurs à faible valeur ajoutée (bâtiment, les services ...). Ce type de croissance a des conséquences sur le type de contrat de travail utilisé : 25 % sont des contrats à durée déterminée en Catalogne, 30 % en Espagne. La précarité se développe. Il y a des abus dans l'utilisation des contrats intérimaires, il n'y a pas de contrôle. Seulement 1 emploi sur 4 est dans le secteur industriel. Les périodes de précarité s'allongent. Parallèlement on a une génération beaucoup plus qualifiée qui ne trouve pas d'emploi en adéquation avec le niveau de formation. Les salaires sont également très bas. Le salaire minimum s'élève à 580 euros. Cette situation engendre beaucoup de frustration et de démotivation chez les jeunes qui quittent le système scolaire avant d'avoir obtenu un diplôme : 1 jeune sur 3 est en échec scolaire. Pour les syndicats, il est très difficile d'affilier les personnes dans la précarité, qui ne restent pas longtemps dans l'emploi.

Sur la protection sociale

En cas de licenciement individuel ou collectif il existe des allocations chômage qui peuvent aller jusqu'à 2 ans maximum. Les allocations sont plafonnées. Il faut travailler 2 ans pour avoir 4 mois de chômage. Il y a un gros problème d'accompagnement des personnes au chômage, peu de contrôle ce qui explique l'importance du travail au noir.

En ce qui concerne le chômage des jeunes, il y a de nombreux programmes pour développer la qualification, la formation (reprise de l'enseignement secondaire), mais il s'agit de programmes ponctuels sans garantie de continuité budgétaire. Il n'y a pas de politiques stables.

En ce qui concerne les seniors, il existe un programme de reconversion des personnes avec des fonds publics, des possibilités d'exonération fiscale pour les entreprises qui embauchent des plus de 45 ans. En Espagne, l'âge de la retraite est à 65 ans mais beaucoup partent en préretraite à partir de 55 ans.

Exposé de Mr Ghassan Saliba Zeghondi (Secrétariat à l'immigration)

Depuis le milieu des années 80, les flux migratoires sont devenus positifs et l'Espagne est devenue un pays d'immigration.

Les immigrés n'ont pas beaucoup de difficulté à trouver un emploi, mais le problème est sur la qualité des emplois qu'ils occupent. Ils sont recrutés essentiellement dans certains secteurs comme l'hôtellerie, la restauration, le travail domestique.

En 1986 la CCOO a développé un travail syndical sur les questions d'immigration (naissance des CITE : centre d'information pour travailleurs étrangers). Les syndicats critiquent fortement la loi de 1985 qui vise à réguler l'immigration en Espagne. Cette loi est très dure sur les droits et libertés des étrangers (Interdiction relative au regroupement familial, difficultés pour les régularisations ...).

Ces CITE offrent de nombreux services : gestion des dossiers, premier accueil, appui juridique, formation, logement ...

Il existe désormais 46 centres en Catalogne. En 2005, 50 000 personnes ont pu être régularisées. 22 000 dossiers ont été traités en 2006.

Le nombre de personnes immigrées qui se syndicalisent augmente : 1200 personnes en 1999, 12 000 en 2007.

En Catalogne, la précarité se définit à travers 3 critères les salaires, le type de contrat de travail souscrit, le nombre d'heures de travail défini dans le contrat. Il y a deux déséquilibres : l'importance du nombre de personnes en contrat temporaire et le fort taux d'emploi à temps partiel

pour les femmes. (Ces données sont d'autant plus un problème qu'en Espagne, il y a peu de contrôle sur l'utilisation de ce type de contrat et donc beaucoup d'abus. Il est très difficile de syndicaliser ces personnels qui sortent régulièrement de l'emploi (problème du taux de turn-over dans l'affiliation).

Vendredi 26 octobre 2007

Rencontre avec l'UGT (Union Générale des Travailleurs)

Exposé de Laura Pelay (Responsable politique européenne)

Présentation du syndicat UGT

L'UGT est un syndicat fondé en 1888 à Barcelone. Il a été créé parallèlement au développement industriel et à la naissance du mouvement ouvrier. Dans les familles d'agriculteur, seul le premier fil peut garder les terres, les autres cherchent du travail dans les villes. La guerre et la dictature (1936) vont freiner l'activité syndicale. Pendant 40 ans il y a eu mouvement syndical vertical, très hiérarchisé, lié au pouvoir en place. En 1976, avec la fin de la dictature, il y a une renaissance de l'UGT. Des jeunes militants sont recrutés. C'est un syndicat très jeune et très lié au gouvernement socialiste. En 1988 (premier Centenaire de l'UGT) l'UGT s'oppose au gouvernement socialiste. Le 14 décembre l'Espagne entière est paralysée par la plus grande grève générale de son histoire. Plus de 8 millions de travailleurs font grève à l'appel des centrales syndicales contre la politique économique du gouvernement socialiste. Aucun accord n'est trouvé. En 1990, l'UGT évolue vers une représentation plus large de la société avec comme slogan la pluralité. 150 000 personnes adhèrent à l'UGT. Aujourd'hui, l'UGT représente des millions de travailleurs dans tous les secteurs de production du pays et sur l'ensemble du territoire national. Hormis les travailleurs salariés, l'UGT regroupe aussi les chômeurs et les travailleurs indépendants ainsi que les cadres et les retraités.

L'UGT a une double structure, professionnelle et territoriale :

→ Structure professionnelle avec 9 fédérations (9) : métallurgie, transport, services, tourisme, Industrie, agriculture, retraités, services publics, formation professionnelle.

→ Structure territoriale (18) : Andalucía, Aragón, Asturias, Baleares, Canarias, Cantabria, Castilla y León, Castilla-La Mancha, Cataluña, Euskadi, Extremadura, Galicia, La Rioja, Madrid, Melilla, Murcia, Navarra, País Valenciano.

Il n'y a pas de fédération de travailleurs précaires (syndicalisation des précaires via les branches professionnelles).

Exposé de Francesc Santamaria (Education adviser).

L'emploi

Avant il y avait une forte stabilité de l'emploi : les personnes occupaient un emploi pendant toute une vie. Aujourd'hui la précarité augmente et se traduit par une utilisation très forte de contrats de travail temporaire et par des salaires très bas. La génération actuelle est la plus formée de l'histoire, Beaucoup de jeunes ont intégré l'Université. Mais il y a de fortes frustrations chez les jeunes très formés qui ne trouvent d'emploi rémunéré à hauteur de leur formation. Par ailleurs, il y a pénurie de main-d'œuvre dans certains secteurs d'activité (commerce, métallurgie). Il manque de personnes avec une formation professionnelle. Par conséquent, les personnes recrutées dans ces secteurs ont

des salaires plus importants que dans des postes qualifiés où il y a surabondance de main-d'œuvre. Il y a aussi un recours massif à la main-d'œuvre étrangère (Maroc, Roumanie).

Le cycle de croissance long est largement fondé sur une politique de salaire faible : il y a 1 million 250 000 personnes qui gagnent moins de 1000 euros par mois, soit 34 % de la population, 22% des hommes, 51% des femmes C'est le secteur des services qui absorbent l'augmentation des emplois (entrée des femmes et des jeunes sur le marché du travail). Les femmes sont souvent à temps partiel, c'est elles qui assument l'essentiel des tâches familiales. Les jeunes sont aussi à temps partiels car ils font des études en parallèle. Actuellement il y a une campagne syndicale « POSA'T A 1000 € » : pas de salaire en dessous de 1000 euros. Le SMIC est à 580 euros en Espagne. Mais la comparaison avec la France est difficile car le système d'imposition est différent : l'impôt sur le revenu est prélevé à la source. Il y a aussi le problème du travail au noir. Il concerne beaucoup les nouveaux migrants (marocains, sénégalais) : par exemple, ils travaillent au noir moment des vendanges.

Il y a peu d'aides sociales en Espagne. Les aides sont souvent universelles sans différences selon les catégories sociales (« loterie électorale »).

Le système éducatif

3 niveaux de formation : formation initiale, formation professionnelle, formation continue pour les actifs. Il manque de lien entre ces niveaux, notamment entre la formation professionnelle et formation continue. Problème de trajectoire. 1 jeune sur 3 sort du système scolaire sans diplôme.

Sur 1000 élèves 30 sont orientés en formation professionnelle au 3^{ème} ESO (équivalent 4^{ème}). Sur les 970 restants, 234 sortent sans diplôme au 4^{ème} ESO (équivalent 3^{ème}).

Source : Département enseignement, Région Catalogne, Génération 2000.

Exposé de Neus Munté (Education and Employment Secretary)

L'action des syndicats est orientée à la fois vers les institutions et vers les travailleurs.

Concernant l'axe d'action vers la Région, on peut signaler le récent accord tripartite signé avec le gouvernement catalan pour renouveler le modèle productif catalan et améliorer les taux d'emploi (Fichier joint au compte-rendu). L'objectif est notamment de diminuer les activités à faible valeur ajoutée et de favoriser le travail qualifié. Cet accord a trois axes principaux : renouveler les infrastructures ; améliorer l'état du marché du travail ; développer l'éducation et la formation, notamment la formation professionnelle. Cet accord cadre tripartite couvre tous les domaines économiques et propose des mesures très larges. Il a été signé par l'UGT et les Commissions ouvrières. Il a été présenté en assemblée générale aux membres des syndicats et approuvé à 80%.

Il existait déjà des accords tripartite en Catalogne mais sectoriel. Sur les questions de travail et d'emploi, la négociation et les accords sont faits au niveau régional. Il y a une volonté très forte de créer une institution politique de régulation du travail tripartite.

ANNEXE 1 : Trajectoire de formation

Trajectoria de formació y de inserción laboral de un grupo de 1.000 alumnos de 3^{er} curso de Educación Secundaria Obligatoria (ESO)

Fuente: *Itinerari de formació i inserció laboral dels joves a Catalunya*. Informes Breus, 4, Fundació Jaume Bofill, año 2007.

Finalidad del Estudio:

Se analiza la trayectoria educativa y la inserción laboral que ha seguido un grupo de 1.000 alumnos que en el curso 1999-2000 estaban en 3º curso de ESO. Se empezó por 3º curso de ESO, que corresponde a la edad de 13 años, porque se detectó que había alumnos que ya no pasaban a 4º curso y otros que abandonaban los estudios.

Flujos internos que se dieron en el grupo inicial de 1.000 alumnos:

- ✓ 30 alumnos no pasaron a 4º curso de ESO..
- ✓ De los 970 alumnos que pasaron a 4º de ESO: 736 alumnos se graduaron y 234 alumnos no se graduaron.
- ✓ De los 234 alumnos que no se graduaron + 30 alumnos: 178 alumnos se incorporaron al mercado de trabajo y 86 entraron en un Programa de Garantía Social (PGS).
- ✓ De los 736 alumnos que se graduaron: 629 iniciaron el Bachillerato y 107 alumnos iniciaron un Ciclo Formativo de Grado Medio de Formación Profesional.
- ✓ De los 629 que iniciaron Bachillerato lo terminaron 368 alumnos.
- ✓ 149 alumnos que no terminaron Bachillerato se pasaron a un Ciclo Formativo de Grado Medio de Formación Profesional y 112 se incorporaron al mundo laboral.
- ✓ De los 256 alumnos (149 + 107) que iniciaron un Ciclo Formativo de Grado Medio: 138 alumnos lo terminaron y 118 se incorporaron al mundo laboral.
- ✓ De los 368 alumnos que finalizaron el Bachillerato: 284 iniciaron estudios en la Universidad y 84 alumnos iniciaron un Ciclo Formativo de Grado Superior.
- ✓ De los 284 alumnos que iniciaron estudios en la Universidad: 93 alumnos se pasaron a un Ciclo Formativo de Grado Superior.
- ✓ De los 177 alumnos (84 + 93) que iniciaron un Ciclo Formativo de Grado Superior: 110 alumnos terminaron y 67 se incorporaron al mundo laboral.
- ✓ De los 110 alumnos que terminaron un Ciclo Formativo de Grado Superior 51 alumnos continuaron estudios en la Universidad.
- ✓ De los 1.000 alumnos iniciales del grupo: 334 se encontraban realizando estudios universitarios.

Conclusiones:

- Un 26 % de los alumnos abandona el sistema educativo sin haber obtenido la titulación mínima. La tercera parte pasan por un PGS.
- Un 37 % sigue con éxito la vía académica del Bachillerato: el 27 % pasará a la Universidad y el 10 % a un Ciclo Formativo de Grado Superior.
- Un 14 % sigue con éxito la vía de los Ciclos Formativos de Grado Medio.
- Un 24 % terminan la FP de Grado Medio y Superior.
- Un 23 % abandona el sistema educativa con la titulación de ESO.
- Es significativo que el 46,36 % de los alumnos que finalizan la FP de Grado Superior continúen estudios universitarios.
- En la sociedad catalana se constata la percepción social de que la opción de seguir estudios universitarios es la que genera mayores expectativas de futuro.

ANNEXE 2 : Observatoire de la formation professionnelle et des transitions sur le marché du travail

CONSELL DE LA FORMACIÓ PROFESSIONAL DE BARCELONA

OBSERVATORI DE LA FORMACIÓ PROFESIONAL I TRANSICIÓ AL MÓN DEL TREBALL A BARCELONA

INFORME nº 7: FORMACIÓ PROFESIONAL, ESTUDIS I TREBALL PROMOCIÓ 2003. (Febrer de 2006)

Objetivo del estudio:

- ✓ Disponer de datos y extraer conclusiones relativas al grado de inserción y de continuidad de estudios del alumnado que el curso 2003 cursaba un Ciclo formativo en centros públicos de la ciudad de Barcelona.

Metodología de trabajo utilizada:

- ✓ Cuestionario vía teléfono a 3.290 alumnos después de 1 año de finalizar sus estudios: representa el 77,4 % de los alumnos matriculados.
- ✓ Los 3.290 alumnos cursan Ciclos Formativos de Grado Medio y Grado Superior correspondientes a 20 familias profesionales.

Itinerario formativo y de inserción laboral de los alumnos:

De la muestra de 3.290 encuestados:

- ✓ 1.948 están trabajando, el 59,21 %; 1.026 continúan estudiando, el 31,19 %; 306 buscan trabajo, el 9,30 % y 10 están en otras situaciones.
- ✓ De los 1.948 alumnos que trabajan: el 58,01 % trabaja en un trabajo relacionado con la especialidad cursada y el 41,99 % trabaja en un trabajo no relacionado.

Relación entre el puesto de trabajo que se ocupa y la Familia Profesional cursada:

▪ Actividades Agrarias:	83,8 %
▪ Mantenimiento y Servicios a la producción:	77,0 %
▪ Fabricación Mecánica:	69,8 %
▪ Sanidad:	69,3 %
▪ Edificación y obra civil:	68,1 %
▪ Madera y Mueble:	64,7 %
▪ Electricidad y Electrónica:	62,5 %
▪ Administración:	60,5 %
▪ Industrias alimentarias:	59,1 %
▪ Mantenimiento de vehículos autopropulsados:	58,7 %
▪ Informática:	55,8 %
▪ Química:	55,6 %
▪ Imagen personal:	54,5 %
▪ Artes gráficas:	50,0 %
▪ Comercio y Márketing:	49,3 %
▪ Comunicación, Imagen y Sonido:	47,2 %
▪ Servicios socioculturales y a la comunidad:	46,9 %
▪ Hostelería y Turismo:	43,0 %
▪ Actividades físicas y deportivas:	37,0 %
▪ Textil, confección y piel:	20,0 %

Condiciones de trabajo / Tipo de contrato

• Temporal:	37,8 %
• Indefinido:	34,2 %
• Obra y servicio:	11,0 %
• Prácticas:	7,2 %
• Suplencias:	3,8 %
• Autónomos:	3,2 %
• Sin contrato:	1,0 %
• NS / NC:	0,9 %
• Interino:	0,6 %
• Negocio familiar:	0,3 %

Medios utilizados para entrar en contacto con la empresa:

▪ Medios propios:	23,0 %
▪ Prácticas:	20,7 %
▪ Red de conocidos:	14,3 %
▪ Ya trabajaba al iniciar el Ciclo:	10,9 %
▪ A través del Consejo de FP:	8,5 %
▪ Bolsa de trabajo del centro escolar:	7,1 %
▪ Por Internet:	6,6 %
▪ Por Empresas de Trabajo Temporal:	2,6 %
▪ Por la prensa:	2,3 %
▪ En la Oficina de Trabajo de la Generalitat:	1,7 %
▪ NS / NC:	1,3 %
▪ Por Oposición:	1,0 %

Conclusiones:

- Un año después de finalizar sus estudios de FP el 59,21 % de los alumnos están trabajando, el 31,19 % continúa estudiando y el 9,30 % está buscando trabajo.
- En torno al 60 % trabaja en trabajos relacionados con la especialidad cursada.
- Hay diferencias significativas entre familias profesionales cursadas en relación a la situación de estar trabajando o continuar estudios.
- Podría ser que algunas Familias profesionales se vieran más como una etapa de orientación más que de especialización y, en consecuencia, los alumnos optarán por continuar sus estudios.
- En el caso de los alumnos que continúan estudiando la tendencia mayoritaria es hacerlo en estudios universitarios, corresponde al 39,57 % de los casos.

3.3. Voyage d'étude en Bade Wurtemberg, 15 et 16 novembre 2007

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

15 novembre 2007

Rencontre de Frank Zach (Responsable du département Economie, marché du travail et politiques structurelles)

Le Bade-Wurtemberg est par son importance démographique et économique le troisième Land d'Allemagne. Sa capitale est [Stuttgart](#), ville la plus peuplée et économiquement la plus importante. C'est un centre d'industrie automobile ([DaimlerChrysler](#), [Porsche](#), [Robert Bosch GmbH](#), [Audi](#)). De nombreuses entreprises de l'industrie de construction mécanique y sont installées ([Festo](#), [Voith](#), [Liebherr](#), [Trumpf](#), [Heidelberger Druckmaschinen](#)). Le taux de chômage en Bade Wurtemberg s'élève à 5,6 % (en février 2007), le plus faible d'Allemagne.

Le nombre de syndiqués au DGB s'élève à 840 000 personnes en 2007. Après une perte de membres, il y a une resyndicalisation en cours avec l'entrée de jeunes.

En ce qui concerne la précarité

Il faut d'abord définir ce qu'est la précarité : ce sont des emplois non standards, des emplois non protégés.

On peut associer la précarité dans l'emploi à certaines formes de contrats : travail temporaire, CDD, travail indépendant, mini job (mini emplois) ... Ces mini emplois (limités à 15 heures par semaine), non soumis à cotisation sociale salariale comprennent tout emploi dont la rémunération mensuelle régulière ne dépasse pas 400 euros par mois. En 2007, en Allemagne, on compte 7 millions de mini jobs, 27 millions de CDI.

Ces emplois précaires posent des problèmes pour les organisations syndicales. La part la plus importante des travailleurs était dans l'industrie, avec des contrats à durée indéterminée, ce qui permettait aux syndicats d'avoir un ancrage fort. Aujourd'hui, il y a une augmentation du travail dans les services et une part de plus en plus importante de contrats temporaires, de contrat à durée déterminée, une augmentation de la sous-traitance, ce qui rend le travail syndical et les adhésions beaucoup plus difficiles.

Cette situation est la conséquence des politiques de flexibilité et d'individualisation. La précarité des emplois augmente. Avant, les salaires étaient fixés dans les conventions collectives, et cela ne posait pas de problème. Avec la montée de la précarité, les syndicats revendiquent la création d'un salaire minimum interprofessionnel. Les syndicats revendiquent notamment qu'après 3 mois de travail dans un même emploi, on ne peut pas être payé moins de 7 ou 8 euros de l'heure. Il faut également souligner les conditions de travail et de rémunération très différentes entre les employés des entreprises et ceux des sociétés de travail temporaire : les salaires peuvent être jusqu'à quatre fois inférieur.

La réforme Hartz a durci la politique d'allocation pour les bénéficiaires de l'aide au chômage et de l'aide sociale aptes à travailler. Une femme au chômage est désormais obligée d'accepter tous les emplois proposés sinon elle perd son allocation. Il n'y a également aucune aide sociale et d'allocation chômage pour les emplois de mini job (mini emplois).

Les statistiques de juin 2004 indiquent un taux de travail régulier de 71% soit 29% de travail atypique.

Décomposition de ces 29 % :

Type d'emploi	Allemagne de l'Ouest	Allemagne de l'Est
« Subcontracted wok » Travail contractuel	5%	6%
« Job creation scheme » Projet de création d'emploi	0,1%	1,5%
« Low protected jobs » Emplois faiblement protégés	3%	4%
« Unprotected jobs » Emplois non protégés	12%	7%
« Temporary agency jobs » Travail en agence temporaire	1%	0,8%
« Part-time jobs » Emplois à temps partiel	7%	9%
« short time » Travail à « durée courte »	05%	05%

Source : Brinkmann, Dörre, Röbenack, 2006

En Bade-Wurtemberg, il y a une très forte croissance du travail dans les agences de travail intérimaire. De 200 541 emplois intérimaires en 1977 on est passé à 513 347 en 2006. Par exemple, 30% des travailleurs de BMW sont employés par des agences de travail intérimaire.

En ce qui concerne les jeunes, ils étaient 16,1% en 1994 à occuper un travail temporaire et 23,4% en 2004. 41% des jeunes diplômés font des stages avant d'entrer dans l'emploi.

43,8% des femmes travaillent à temps partiel contre 7,9 % d'hommes.

16 novembre 2007

Rencontre avec Jürgen Schwart (Directeur l'Agence pour l'emploi), Werner Geier (Responsable des relations publiques, Agence pour l'emploi), Katrin Distler (DGB, Responsable relations internationales)

Jürgen Schwart introduit la discussion par une information sur la réforme Hartz de 2004 concernant le marché du travail et la protection sociale Une réforme importante a consisté à fusionner les allocations chômage et l'aide sociale. Cette fusion oblige l'Etat et les communes à travailler davantage ensemble, notamment sur les aspects financiers.

Werner Geier présente l'agence publique pour l'emploi. C'est la plus grosse agence du Bade-Wurtemberg. Ses tâches comprennent le placement, l'assurance chômage et la recherche d'emploi. Depuis 1994, on trouve aussi des formes privées de placement.

L'Allemagne a renoué avec la croissance, le chômage se réduit. Le problème se situe dans la qualité des emplois offerts.

En ce qui concerne Stuttgart, en 2007, on a 500 000 emplois (plein temps et temps partiels) avec une protection sociale. 90 000 personnes travaillent dans des mini emplois dont 2/3 (60 000) n'ayant qu'un seul mini emploi, 1/3 (30 000) cumulent plusieurs mini emplois. Le travail intérimaire augmente de 10 % chaque année. Il y a 400 agences de travail intérimaire à Stuttgart. Seulement 10 sont couvertes par une convention collective. Le SMIC n'existe pas en Allemagne. Le salaire moyen se situe autour de 9 et 10 euros de l'heure. Mais il y a de plus en plus de personnes qui gagnent entre 3 et 4 euros de l'heure.

Il y a 27 000 personnes au chômage à Stuttgart (6%) dont 40 % sont des immigrés. 40% sont au chômage depuis plus d'un an. 50% sont sans formation. 30% ont plus de 50 ans. Selon Werner Geier, 2/3 des chômeurs ont peu de chance de retrouver un emploi.

Une part importante des travailleurs ont un emploi dans l'industrie automobile et les sous traitants automobiles (80 000 emplois). 280 000 personnes travaillent dans le secteur des services (banque, assurance, tourisme..).

12 000 personnes travaillent dans le secteur du tourisme. Dans le secteur de la restauration, il y a deux types d'emplois :

- secteur de la haute gastronomie ou gastronomie locale : emplois très qualifiés avec de bonnes conditions de travail (salaire élevé, travail à plein temps)
- Fastfood, restaurant chinois, grecs ... : emplois peu qualifiés avec de mauvaises conditions de travail (faible salaire, horaire difficile, imprévu). Ce sont souvent des femmes ou des seniors qui occupent ce type d'emploi. Souvent ces emplois sont illégaux.

En ce qui concerne le secteur du service à la personne, il y a de gros problèmes de précarité et de travail au noir. Ces emplois sont souvent des mini jobs sans protection sociale. Ils concernent essentiellement les femmes. Le gouvernement essaie de prendre des initiatives pour légaliser ce secteur, mais cela reste difficile.

Dans le secteur de la logistique les conditions de travail sont difficiles, dans le domaine du transport notamment. Il y a d'importants phénomènes de délocalisation et des recrutements de chauffeurs avec des salaires très bas. Dans le domaine de la logistique, il y a une forte évolution vers un travail plus qualifié avec de plus fortes exigences en termes de qualifications.

En ce qui concerne les pôles de compétitivité, Stuttgart est pleinement concerné. C'est une ville où il y a deux universités, et c'est un haut lieu d'innovation. Stuttgart concentre des industries comme IBM, Alcatel, HP ... Il y a un fort besoin d'ingénieurs.

3.4. Voyage d'étude en Bade Wurtemberg, Compte Rendu - 13 et 14 mars 2008

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

Rencontre avec le DGB : Frank Zach ; Katrin Distler

Proposition de travail 4 moteurs

Un premier temps est consacré aux propositions de travail avec le partenariat transnational : définition et mesure de la précarité, pratiques du dialogue social, analyse au sein des 4 secteurs d'activité. Une présentation est faite des attentes de l'UPMF, de la CFDT et de la CGT.

1/ Travail de l'UPMF

Plusieurs approches de la précarité

A/Approche par les statuts

- INSEE : Emploi précaire = 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](#). »

B/Approche par le travail (Paugam 2000)

- Travail précaire = Un travail sans intérêt, mal payé et peu reconnu par l'entreprise
- Des salariés dont l'emploi est incertain en raison de la courte durée du contrat ou du risque de licenciement

C/Approche par les trajectoires professionnelles (CERC 2005)

- => ne pas confondre précarité et instabilité
- =>Précarité = insécurité
- => Prendre en compte à la fois le risque de perdre son emploi et la probabilité de retrouver rapidement un autre emploi sur le marché du travail

Plusieurs niveaux d'approche statistique

Nationale, régionale, par bassin d'emploi ou territoire (CFEF).

Problèmes de statistiques anciennes (1990, 1999) = il y a un déficit d'information pour le dialogue social territorial, un besoin de diagnostics spécifiques

Une approche globale et locale

Dans ce projet, est privilégié une approche sur 4 secteurs d'activité : services à la personne + Logistique + Tourisme Loisir + Pôles de compétitivité, dans 4 pays différents.

⇒ Des formes de précarité différentes et spécifiques dans les secteurs et les pays

L'objectif du projet transnational pour l'université est de produire une note de recherche « académique » par région sur précarité et dialogue social territorial et de publier dans une revue française.

2/ Travail de la CGT

Y. Jalmain présente le travail au sein des deux secteurs choisis par la CGT : les services à la personne et la logistique.

Le secteur des services à la personne est le premier secteur de recrutement en France (en 2006, croissance de 10% de l'emploi dans ce secteur). En RA, ce secteur concerne 80 000 emplois.

Ces emplois sont en majorité des emplois à temps partiels, avec des salaires très bas (accumulation des précarités). Cet accroissement de l'emploi répond à une forte augmentation de la demande de services, services sociaux (aide aux personnes handicapées, aide aux personnes âgées...) et de services de confort. C'est un secteur qui vit avec le soutien de l'Etat : mise en place des Chèques Emploi Service Universel. Il y a un énorme enjeu sur la structuration de l'offre dans ce secteur, avec un problème de développement de la marchandisation et de renforcement de la contractualisation par le développement du gré à gré.

En ce qui concerne la logistique, ce secteur représente 135000 emplois en RA. Le marché du travail est précaire : 1/3 du salariat du salariat est en situation précaire selon la définition de l'INSEE. Les conditions de travail sont difficiles : flexibilité, intérim très développé, horaire de travail décalé, aucun service à proximité... Il y a de gros problèmes de recrutement. Il faut trouver un moyen de combiner efficacité économique et efficacité sociale.

Il y a une très faible implantation syndicale dans ce secteur. Ce secteur relève de différentes branches professionnelles (commerce, transport, industrie) et il manque de relations interprofessionnelles.

3/ Travail de la CFDT

Le choix effectué est de s'intéresser aux formes de précarité présentes dans les deux secteurs économiques rhône-alpins en plus fort développement ces dernières années, secteurs dont on serait en droit d'attendre une forte régulation de la précarité avec un taux d'activité parmi les plus haut et des embauches importantes. Il s'agit des secteurs du Tourisme Loisir et des pôles de compétitivités.

Le Tourisme Loisir est le secteur régional qui a connu le plus d'embauche ces dernières années, et qui manque cruellement de main d'œuvre dans certains domaines. C'est un secteur particulièrement chargé de précarité, avec la spécificité d'entretenir un système de saisonnalité qui a fait beaucoup parler de lui dans la région de par ses manquements historiques et constants au code du travail. Secteur prospère mais qui manque de main d'œuvre au point de solliciter les services de l'Etat pour une immigration choisie, secteur en pleine expansion mais menacé par un changement climatique dont il serait illusoire de ne pas mesurer les effets sur l'emploi, secteur enfin qui repose en bonne partie sur une saisonnalité très importante et qui devrait de facto être un régulateur d'emploi, mais qui n'est absolument pas utilisé comme tel. Pourquoi est on précaire dans un tel secteur ? Principalement parce que l'on ne dispose pas des compétences nécessaires pour postuler à l'un des très nombreux emplois disponibles. Or ces emplois sont bien accessibles avec de la formation, thème qui figure parmi les prérogatives de l'Etat comme de la Région, formation qui devient d'autant plus évidente pour des salariés qui disposent de deux mortes saisons... Si jusqu'ici, le patronat n'a pas montré de grand intérêt pour ces solutions, va t'il pouvoir poursuivre dans cette voie avec un manque de main d'œuvre toujours plus grand et de nombreuses interrogations sur la survie des stations situées à mille mètres d'altitude environ ?

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. Cette hausse des exigences publiques en matière de qualité environnementale constitue clairement une réponse à la déréglementation européenne en matière de tourisme, ainsi qu'aux pratiques de dumping social instaurées par certaines entreprises privées ayant des activités dans les alpes et leurs sièges à l'étranger. La précarité dans le secteur de l'Hôtellerie Tourisme doit également faire l'objet d'un examen sous l'angle des mouvements internationaux de main d'œuvre. Il est illusoire de vouloir ainsi former en Rhône-Alpes uniquement des populations françaises, et il paraît opportun vu la demande d'emploi de considérer l'offre de formation se porter également sur des salariés étrangers. De même, cette offre devra se prolonger dans les pays de provenance de ces publics, afin de permettre une équité plus grande et évite ainsi une précarité subie de la part de ces publics immigrés. Sans avoir les moyens de conduire une telle politique, la

CFDT envisage de passer certains conventionnements avec plusieurs entreprises phares du secteur et pourquoi pas avec des territoires. Il ne s'agit pas ici d'arriver les mains vides et avec des imprécations comme seules propositions, mais bien avec un dispositif intégré de formation professionnelle.

Concernant les pôles de compétitivité, au nombre de 15 en Rhône-Alpes, ce qui fait de la région la première de France en la matière, on est bien confronté à une situation de déréglementation sociale dans un environnement particulièrement performant et organisé. Le paradoxe premier ici est bien que la hauteur des investissements publics et les attentes des gouvernants comme des entreprises est inversement proportionnel aux dispositifs mis en place pour réguler socialement ces nouvelles constructions économiques. Ce qui caractérise le modèle français est bien la hauteur des ambitions et des budgets de recherches par rapport aux contreparties sociales mobilisées et moyens financiers pour conduire de tels travaux. Soyons clairs, ces contreparties n'existent pas alors qu'elles sont présentes en Allemagne comme au Canada de manière récurrente depuis le départ. Ainsi, on observe au sein des pôles une activité de recherche toujours plus importante, aux budgets parfois pharaoniques, et qui repose pour une part non négligeable sur des salariés bel et bien précaires. Moins faciles à cerner que les publics précaires sans qualifications, ces salariés bien dans des situations particulièrement délicates.

Durant des années, ces pratiques ont été dénoncées par la CFDT et étaient lot quotidien dans les établissements publics de recherche. Plusieurs textes juridiques ont accentué la réglementation dans ce domaine, et la situation s'est globalement améliorée dans plusieurs structures. Le problème aujourd'hui est que la multiplication des pôles et une augmentation croissante du nombre de personnes travaillant dans ces secteurs rend difficile l'éradication définitive de ces pratiques. Ce ne sont pas tant les salariés du pôle numériquement très minoritaires qui sont victimes, mais bien ceux des entreprises participantes qui peuvent selon la loi spécifique votée en 2006 pour les pôles faire l'objet de plusieurs formes de détachements, mises à disposition et institue même des formes de portage. Dans ce contexte, on va donc trouver des groupes formés pour l'occasion qui ne dispose pas du statut de salarié des entreprises pourtant à l'origine des projets, sans parler des très nombreuses officines sous-traitantes qui commencent à proliférer autour des pôles les plus riches pour récupérer les bribes des projets de recherches et applications. Il est donc clair que la CFDT cible aujourd'hui les directions des pôles, ce qu'une majorité d'entre eux a très bien compris et accepte, sans pour autant ignorer bien naturellement le dialogue social dans les entreprises du pôle.

Moyens financiers consacrés à l'international

Phases	Budget Europe pour 3 pays
Ingénierie : mars 2007 - novembre 2007	
1. Visite des 3 OS européenne (octobre 07-novembre 07)	8 190 euros
2. Séminaire de lancement (8 novembre)	10 000 euros
Diagnostic : septembre 2008 – mars 2009	
1. Déplacements Italie Espagne Allemagne	10 000 euros
Séminaire : septembre-octobre 2008	
1. Organisation du séminaire	17 000 euros
2. Déplacements Italie Espagne Allemagne	9 000 euros
3. Déplacements Pologne Hongrie	3 000 euros

Investigation : mars 2008 – décembre 2008	
1. Monographies dans 2 secteurs	30 000 euros
2. Déplacements Italie Espagne Allemagne	9 000 euro
Capitalisation : janvier 2009 – mars 2010	
1. Traduction des monographies	6 000 euros
Conférence européenne : janvier 2009 – septembre 2009	
1. Organisation conférence	36 000
2. Déplacements Italie Espagne Allemagne	9 000
3. Déplacement Hongrie + Pologne	3 000
Plan d'action : septembre 2009 – mars 2010	

Poursuite avec le DGB

-Le DGB est intéressé par le programme précarité.

-Possibilité de travailler sur la question du temps partiel (problème des mini job en Allemagne), sur la mise en place d'office syndicale sur les campus (informations sur le travail d'été, sur les carrières, appui juridique).

-F. Zack et K. Distler doivent faire valider l'engagement du DGB dans ce programme et nous tiennent informer.

Esquisse du séminaire de sept-oct 08

3 temps :

- 1/ Présentation des monographies françaises
- 2/ Présentation du travail des partenaires transnationaux
- 3/ Point sur le dialogue social territorial

3.5. Voyage d'étude en Lombardie, Compte Rendu 27-28 mars 2008

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

Rencontre avec les organisations syndicales : CGIL, UIL, CISL

Miriam Ferrari (CISL) ; Fabio Ghelfi (CGIL) ; Fabiana Lombardo (UIL) ; Luigi Maffezzo (CISL) Zanetti M. (CGIL) – Interprète : Monica Zardoni

Jeudi 27 mars 2008 : Proposition de travail 4 moteurs

Un premier temps est consacré aux propositions de travail avec le partenariat transnational : définition et mesure de la précarité, pratiques du dialogue social, analyse au sein des 4 secteurs d'activité. Une présentation est faite des attentes de l'UPMF, de la CFDT et de la CGT.

1/ Travail de l'UPMF

Plusieurs approches de la précarité

A/Approche par les statuts

- INSEE : Emploi précaire = 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](#). »

B/Approche par le travail (Paugam 2000)

- Travail précaire = Un travail sans intérêt, mal payé et peu reconnu par l'entreprise
- Des salariés dont l'emploi est incertain en raison de la courte durée du contrat ou du risque de licenciement

C/Approche par les trajectoires professionnelles (CERC 2005)

- => ne pas confondre précarité et instabilité
- =>Précarité = insécurité
- => Prendre en compte à la fois le risque de perdre son emploi et la probabilité de retrouver rapidement un autre emploi sur le marché du travail

Plusieurs niveaux d'approche statistique

Nationale, régionale, par bassin d'emploi ou territoire (CFEF).

Problèmes de statistiques anciennes (1990, 1999) = il y a un déficit d'information pour le dialogue social territorial, un besoin de diagnostics spécifiques

Une approche globale et locale

Dans ce projet, est privilégié une approche sur 4 secteurs d'activité : services à la personne + Logistique + Tourisme Loisir + Pôles de compétitivité, dans 4 pays différents.

⇒ Des formes de précarité différentes et spécifiques dans les secteurs et les pays

L'objectif du projet transnational pour l'université est de produire une note de recherche « académique » par région sur précarité et dialogue social territorial et de publier dans une revue française.

2/ Travail de la CGT

Présentation des grandes tendances concernant l'évolution de l'emploi (C. Canale) :

Développement des travailleurs pauvres. Trois emplois nouveaux sur quatre sont des emplois précaires. 54 % des salariés sont dans des entreprises de moins de 50 salariés. La plupart des emplois sont dans le secteur tertiaire. 80 % des salariés ont comme référence le code du travail mais il y a un gros problème en France d'application de ce code dans les PME. Il y a un éclatement des droits lié à l'éclatement en 800 branches professionnelles. Face à ce constat, les syndicats ne peuvent plus se limiter à la défense des droits acquis mais doivent construire un syndicalisme nouveau. Avec l'augmentation de la mobilité professionnelle, il faut travailler sur la question de la continuité des droits, sur la question de la sécurisation des parcours professionnels. Il faut élaborer de nouveaux droits cumulables, transférables tout au long de la vie professionnelle et mettre en place un système de droits attachés aux salariés. Structurer un dialogue social territorial pourrait permettre d'avancer.

Présentation du travail au sein des deux secteurs choisis par la CGT : les services à la personne et la logistique (Y. Jalmain).

Le secteur des services à la personne est le premier secteur de recrutement en France (en 2006, croissance de 10% de l'emploi dans ce secteur). En RA, ce secteur concerne 80 000 emplois.

Ces emplois sont en majorité des emplois à temps partiels, avec des salaires très bas (accumulation des précarités). Cet accroissement de l'emploi répond à une forte augmentation de la demande de services, services sociaux (aide aux personnes handicapées, aide aux personnes âgées...) et de services de confort. C'est un secteur qui vit avec le soutien de l'Etat : mise en place des Chèques Emploi Service Universel. Il y a un énorme enjeu sur la structuration de l'offre dans ce secteur,

avec un problème de développement de la marchandisation et de renforcement de la contractualisation par le développement du gré à gré.

En ce qui concerne la logistique, ce secteur représente 135000 emplois en RA. Le marché du travail est précaire : 1/3 du salariat du salariat est en situation précaire selon la définition de l'INSEE. Les conditions de travail sont difficiles : flexibilité, intérim très développé, horaire de travail décalé, aucun service à proximité... Il y a de gros problèmes de recrutement. Il faut trouver un moyen de combiner efficacité économique et efficacité sociale.

Il y a une très faible implantation syndicale dans ce secteur. Ce secteur relève de différentes branches professionnelles (commerce, transport, industrie) et il manque de relations interprofessionnelles.

3/ Travail de la CFDT

Présentation des choix effectués par la CFDT : Tourisme Loisir et des pôles de compétitivités (L. Labrot).

Le Tourisme Loisir est le secteur régional qui a connu le plus d'embauche ces dernières années, et qui manque cruellement de main-d'œuvre dans certains domaines. C'est un secteur particulièrement chargé de précarité, avec la spécificité d'entretenir un système de saisonnalité qui a fait beaucoup parler de lui dans la région de par ses manquements historiques et constants au code du travail. Secteur prospère mais qui manque de main-d'œuvre au point de solliciter les services de l'Etat pour une immigration choisie, secteur en pleine expansion mais menacé par un changement climatique dont il serait illusoire de ne pas mesurer les effets sur l'emploi, secteur enfin qui repose en bonne partie sur une saisonnalité très importante et qui devrait de facto être un régulateur d'emploi, mais qui n'est absolument pas utilisé comme tel. Pourquoi est on précaire dans un tel secteur ? Principalement parce que l'on ne dispose pas des compétences nécessaires pour postuler à l'un des très nombreux emplois disponibles. Or ces emplois sont bien accessibles avec de la formation, thème qui figure parmi les prérogatives de l'Etat comme de la Région, formation qui devient d'autant plus évidente pour des salariés qui disposent de deux mortes saisons.

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. Cette hausse des exigences publiques en matière de qualité environnementale constitue clairement une réponse à la déréglementation européenne en matière de tourisme, ainsi qu'aux pratiques de dumping social instaurées par certaines entreprises privées ayant des activités dans les alpes et leurs sièges à l'étranger. La précarité dans le secteur de l'Hôtellerie Tourisme doit également faire l'objet d'un examen sous l'angle des mouvements internationaux de main-d'œuvre. Il est illusoire de vouloir ainsi former en Rhône-Alpes uniquement des populations françaises, et il paraît opportun vu la demande d'emploi de considérer l'offre de formation se porter également sur des salariés étrangers. De même, cette offre devra se prolonger dans les pays de provenance de ces publics, afin de permettre une équité plus grande et évite ainsi une précarité subie de la part de ces publics immigrés. Sans avoir les moyens de conduire une telle politique, la CFDT envisage de passer certains conventionnements avec plusieurs entreprises phares du secteur et pourquoi pas avec des territoires. Il ne s'agit pas ici d'arriver les mains vides et avec des imprécations comme seules propositions, mais bien avec un dispositif intégré de formation professionnelle.

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

constructions économiques. Ce qui caractérise le modèle français est la hauteur des ambitions et des budgets de recherches par rapport aux contreparties sociales mobilisées. Soyons clairs, ces contreparties n'existent pas alors qu'elles sont présentes en Allemagne comme au Canada de manière récurrente depuis le départ. Ainsi, on observe au sein des pôles une activité de recherche toujours plus importante, aux budgets parfois pharaoniques, et qui repose pour une part non négligeable sur des salariés bel et bien précaires. Moins faciles à cerner que les publics précaires sans qualifications, ces salariés bien dans des situations particulièrement délicates.

Durant des années, ces pratiques ont été dénoncées par la CFDT et étaient lot quotidien dans les établissements publics de recherche. Plusieurs textes juridiques ont accentué la réglementation dans ce domaine, et la situation s'est globalement améliorée dans plusieurs structures. Le problème aujourd'hui est que la multiplication des pôles et une augmentation croissante du nombre de personnes travaillant dans ces secteurs rend difficile l'éradication définitive de ces pratiques. Ce ne sont pas tant les salariés du pôle numériquement très minoritaires qui sont victimes, mais bien ceux des entreprises participantes qui peuvent selon la loi spécifique votée en 2006 pour les pôles faire l'objet de plusieurs formes de détachements, mises à disposition et institue même des formes de portage. Dans ce contexte, on va donc trouver des groupes formés pour l'occasion qui ne disposent pas du statut de salarié des entreprises pourtant à l'origine des projets, sans parler des très nombreuses officines sous-traitantes qui commencent à proliférer autour des pôles les plus riches pour récupérer les bribes des projets de recherches et applications. Il est donc clair que la CFDT cible aujourd'hui les directions des pôles, ce qu'une majorité d'entre eux a très bien compris et accepte, sans pour autant ignorer bien naturellement le dialogue social dans les entreprises du pôle.

4/ Echange avec les OS de Lombardie

Face à la montée de la précarité, la réponse syndicale en Italie est passée par des accords. Le dernier en date est l'Accord national confédéral du 31/07/2007 ratifié en décembre 2007. Dans cet accord, de nouvelles protections ont été mises en place :

- pour les CDI, après 36 mois de contrat, l'employeur a obligation de transformer le contrat en CDD ;
- quand une entreprise veut recruter des personnes en CDI, elle doit prioritairement recruter parmi ses personnels sollicités à temps partiels ;
- mise en place de mesures pour favoriser le temps partiel « long » : dans la même journée ;
- mise en place de mesures pour les faciliter les carrières des femmes, les « temps de vie » ;
- mise en place d'amortisseurs sociaux (protection des travailleurs) : prise en compte de la pénibilité du travail avec possibilité de partir 3 ans avant l'âge normal ; développement des politiques actives du travail (formation , apprentissage), lutte contre le dumping social en éliminant les raisons économiques de l'utilisation du travail précaire.

En parallèle, un travail syndical est fait sur la question des salaires pour les travailleurs et pour les retraités (réduire les impôts, redistribuer les marges...) et sur la question des parcours professionnels (transfert des droits en cas de mobilité du travailleur mais perte des droits en cas d'interruption de travail).

Vendredi 28 mars 2008 : Rencontres CGT

1/ Rencontre CGT – CGIL Logistique

La logistique recouvre un domaine large, il faut bien s'entendre sur la définition du secteur. Le syndicat et la fédération n'ont pas de données statistiques récentes sur l'emploi dans ce secteur, il

n'y a donc pas de chiffres actualisés. Dans ce secteur, il y a de grosses entreprises multinationales et beaucoup d'émiettement.

Les formes de la précarité dans ce secteur :

- *Le travail indépendant*

Dans les années 90 les chauffeurs étaient des salariés. Désormais ils sont à 80 % des travailleurs indépendants sous la forme de micro entreprises. 70% du transport routier est effectué par des sociétés dont l'effectif est inférieur à 5 personnes. Ces personnes n'ont pas de pouvoir de négociation.

- *Les coopératives*

Fort développement de création de coopératives (1800) : participation d'associés à la vie de l'entreprise. En fait, ces coopératives ont deux caractéristiques : pas de participation d'un point de vue social et pollution du système des coopératives par des associations aux méthodes douteuses.

Le développement de l'immigration a entraîné un développement du travail au noir, du travail précaire (intérim, CDD, formes de contrats illégaux) car ces personnes immigrées ont des problèmes d'intégration à cause de la langue, de la culture.

Pour les syndicats, il est très compliqué de travailler sur ces formes de précarité car il est difficile de rencontrer ces travailleurs.

L'évolution de la législation en entraîné une plus grande flexibilité du marché du travail : loi « Treu », loi 196 de 1997 (Introduction du travail intérimaire), loi Biaggi de 2003.

La loi Biaggi de 2003 a instauré une quarantaine de dispositifs différents comme les emplois « sur appel » renouvelés chaque jour sur un simple coup de fil, ou les postes « partagés » entre deux travailleurs solidaires dans l'embauche comme dans le licenciement... Parmi ces nouveaux contrats, le « cocopro » est le plus utilisé puisqu'il concerne déjà plus d'un million et demi de travailleurs, sans restriction d'âge ni de formation. Le « cocopro » (qui signifie « collaborations continues à projet ») est un contrat qui s'affranchit de toutes les règles du droit du travail, en mêlant les contraintes du salariat à celles du travail indépendant. Le salarié en cocopro est en fait considéré comme un travailleur indépendant (ou free lance) fournissant une prestation marchande (le fameux projet) à une entreprise qui achète celle-ci. Si ce contrat doit être conclu autour d'un projet, ni la loi, ni les tribunaux ou l'administration du travail n'ont limité sa définition. Les cocopro sont abondamment utilisés par les centres d'appel, les entreprises de gardiennage, de services à la personne, et même par l'administration. Le travailleur, qui doit se conformer aux horaires, délais et exigences diverses de l'employeur, ne bénéficie pas en revanche des droits reconnus aux salariés de l'entreprise...En effet, le cocopro est un contrat à durée déterminée, renouvelable un nombre de fois illimité. La précarité est ainsi institutionnalisée, d'autant plus que l'employeur peut rompre de façon unilatérale le contrat à tout moment et sans aucun motif. Le cocopro ne donne droit ni aux congés payés, ni à la protection sociale. En cas de maladie, accident du travail, maternité ou congé, le contrat est simplement suspendu : aucune rémunération n'est versée au salarié, et l'employeur garde en plus la possibilité de rompre le contrat pendant cette période de suspension.

Face à ces nouveaux dispositifs, les syndicats se battent pour mettre en place des amortisseurs sociaux.

-La loi 223 (1961) règlemente les licenciements collectifs (consultation syndicale prévue, possibilité de reconversion, prise en charge d'une partie du salaire par l'Etat à travers la « Caisse d'intégration » (pendant 26 mois au Nord, 36 au Sud), prise en charge des dépenses sociales par la caisse nationale de sécurité sociale pendant une période déterminée. La consultation associe le syndicat, la région ou l'Etat et l'association patronale.

-La loi 428 (1990) protège les salariés en cas de cessation d'une branche d'activité à une autre entreprise : garanti pour le salarié d'avoir le même salaire, les mêmes réglementations.

-Pour le secteur de la logistique, il existe un système particulier appelé « mobilita » (différent du concept de mobilité français) qui est un système d'incitation pour les entreprises à embaucher les personnes licenciées par la mise en place d'une aide financière de la caisse de sécurité sociale pour une période de 3 ans.

Différents niveaux de négociation :

-Convention nationale

Accord de premier niveau, une convention unique. Ce type de convention permet la sauvegarde des droits y compris pour des toutes petites entreprises.

-niveau territorial : en Italie, il y a un contrat territorial pour les entreprises où il n'y a pas de négociation car pas d'inscrit au syndicat.

- négociation d'entreprise : accord de 2^{ème} niveau.

En ce qui concerne la hiérarchie des normes, le principe de faveur s'applique.

2/ Rencontre CGT – CGIL Service à la personne

La situation du secteur des services à la personne en Italie est très proche de celle de la France : forte croissance des emplois dans ce secteur liée à une augmentation de la demande : augmentation de la population âgée, augmentation de l'immigration.

Il y a une réorganisation en cours de ce secteur. L'Italie est caractérisée par une gestion des services publics qui associe l'Etat et le Territoire.

L'offre de service se décline en trois secteurs principaux : secteur public, secteur privé agréé et un troisième secteur où il y a une gestion indirecte des services confiée à des acteurs privés, à des fondations. La part du secteur privé augmente, et on a un transfert des ressources publiques vers le privé. En Italie on assiste à une décomposition de la filière des services avec la possibilité de passer par un prestataire qui peut sous traiter la demande à des fondations qui soustraient à leur tour à des coopératives. Ce système permet une plus grande autonomie et permet aux fondations de se soustraire au contrôle public du financement. Les fondations sont un partenariat privé - public. Avant il y avait une gestion directe par la commune avec des recrutements des personnes sous la forme de contrat public, donc en CDI. Aujourd'hui, l'utilisation des fondations permet des recrutements sous la forme d'emplois précaires (contrat de coopération sans protection), impossibles dans la fonction publique.

Le choix de l'Etat est une forte décentralisation administrative, ce qui fait que les Régions ont un pouvoir très important y compris sur le plan législatif. On assiste à un développement de la subsidiarité verticale (transfert de l'Etat vers les Régions) et horizontale (transfert de fonctions du public vers le privé). Les transformations législatives ont permis que les services à la personne soient gérés par le secteur privé. Le contrôle de la dette publique a entraîné une diminution des recrutements dans le secteur public et a reporté sur les Régions les contraintes financières. Ce processus a favorisé le développement du travail précaire et l'externalisation (dumping contractuel). Parallèlement, on assiste à une diminution du nombre de syndiqués dans le secteur public. Il y a une fragmentation des contrats sur un territoire pour les travailleurs des services sociaux. Il y a 15 à 20 conventions nationales dans ce secteur.

Se pose la question de la qualité de l'intervention publique. Il y a un lien étroit entre qualité des services offerts et niveau de droit des travailleurs. Il faut distinguer au sein des services à la

personne les services de confort et les services de bien être social. Ces derniers doivent être organisé par l'Etat.

D'un point de vue syndical, le travail vise à diminuer le travail précaire. Un accord a été signé avec le gouvernement qui mise sur deux objectifs : le dépassement de la précarité et l'internalisation des services. C'est un engagement politique difficile à traduire dans les faits. Pour les syndicats, il est très difficile d'organiser les travailleurs de ce secteur. Il faut pousser pour des négociations sociales territoriales.

Vendredi 28 mars 2008 : Rencontres CFDT (Compte-rendu G. Chabert)

1/ Rencontre CFDT - CISL – Mario PAIS

Les districts industriels.

Depuis une trentaine d'années, afin de favoriser la spécialisation et le développement des petites et moyennes entreprises, l'économie italienne était organisée en districts industriels au niveau de chaque province (l'équivalent du département en France). La Lombardie comprenait 21 districts industriels. Cette organisation s'est révélée inadaptée face aux transformations de la mondialisation économique.

Une loi de 2001 a créé les métas districts, sur le modèle des filières (incluant amont, recherche, aval). Deux types de méta districts : ceux concernant les activités traditionnelles, et ceux concernant les nouveaux secteurs économiques. En Lombardie création de 6 méta districts : alimentaire et biotechnologies, autres biotechnologies, nouveaux matériaux, mode, design, information/communication.

Cette nouvelle structuration transforme les frontières des anciens districts industriels et génère un éclatement géographique. Elle veut promouvoir une logique d'excellence, priorisant le développement des relations avec la recherche/l'université. Par contre pas de responsabilité en matière d'emploi, ni de sauvetage d'entreprises.

Le dispositif est co-financé par les pouvoirs publics (Etat, Région, Europe) et des fonds privés (à hauteur de 40%).

Les métas districts sont prioritairement orientés vers les PME/PMI dans une région où 94% des entreprises ont moins de 9 salariés. Les grandes entreprises ayant les capacités de conduire leur politique de développement.

Chaque région a un système de gouvernance du dispositif propre. En Lombardie, depuis 5 ans, mise en place de commissions thématiques spécialisées qui assurent le suivi du dispositif. Les 6 thématiques concernent : l'industrie, la santé/sécurité, la formation professionnelle, le marché du travail, la recherche/développement, les procédures/simplifications administratives. Les commissions, constituées des partenaires sociaux, peuvent inviter des experts, donner leur avis sur des projets industriels. Chaque année tenue des « assises pour le développement régional » dont le suivi est assuré par les commissions.

L'état, qui passe des accords avec les régions suivant une procédure stricte, n'intervient pas dans les commissions.

La CISL constate que l'élargissement territorial rend difficile la gouvernance par les pouvoirs publics. Les provinces et les communes ne participent pas au pilotage des métas districts. Les financements sont très éclatés. Les commissions comprennent trop d'acteurs et traitent trop de sujets, même si la Confindustria (l'équivalent du MEDEF) et les syndicats de salariés sont majoritaires. La Confindustria est très active, particulièrement en matière de gestion de la ressource humaine. Les syndicats professionnels des petites et moyennes entreprises sont moins influents.

Au niveau de la CISL, un coordonnateur assure le suivi des commissions au niveau régional. Il peut s'appuyer sur des permanents nationaux.

Les métas districts ne gèrent pas l'emploi. La lutte contre la précarité relève des territoires. Il n'est pas prévu une démarche d'évaluation de ce dispositif des métas districts.

2/ CFDT - UNIVERSITE CATHOLIQUE DE MILAN

Domenico CARLOMAGNO, Professeur d'Economie, Secrétaire général de la CISL à l'Université.

Analyse de la précarité.

Constate la difficulté du manque de données pour déterminer qui est précaire. En Italie 4 millions de personnes sont concernées, soit 15% de la population active.

La globalisation économique et l'accroissement de la demande de biens ont accru la flexibilité du marché du travail. Elle a généré variabilité des marchés, réduction des coûts, standardisation des technologies, diminution des formations, fin du travail localisé. Et diminution du coût du facteur travail entraînant une politique de compression des salaires.

Trois types de réponses sont développés en réaction à cette évolution économique :

- protectionnisme : blocage de l'arrivée de biens (taxes, réglementations) ;
- délocalisation ;
- compétitivité : réduction du coût du travail, amélioration de la qualité des produits justifiant leur augmentation de prix.

Les écarts de coût de production pouvant varier de 1 à plus de 100 dans le monde.

En Italie, la pression à la réduction des coûts du travail a rendu particulièrement intéressante l'embauche de travailleurs précaires dont les charges sociales sont de 20% inférieures à celles des contrats de droit commun. Par extension tous les niveaux de salaire sont affectés.

Processus entraînant une augmentation des bénéfiques et l'accentuation des déséquilibres dans la redistribution des revenus.

Cependant deux amortisseurs de cette évolution fonctionnent en Italie :

- la solidarité du tissu social : le taux d'épargne élevé des familles permet aux parents d'aider leurs enfants ;
- l'importance du travail au noir qui représenterait 25% de l'activité économique. Il constitue une forme d'intégration au marché du travail. Il peut expliquer l'absence de violences urbaines. Mais il ne prend pas en compte les accidents du travail, et n'assure pas une protection sociale (retraite).

La situation à l'université.

Il y a 15 ans, le taux d'inscription dans les universités italiennes était d'un tiers d'une classe d'âge, soit moitié moins que les autres grands pays européens. Depuis le processus de rattrapage a permis la création d'une vingtaine d'universités et l'augmentation du nombre d'enseignants de 20% en 5 ans. Aujourd'hui 61 000 enseignants dans les universités italiennes, et cohorte annuelle de 320 000 étudiants.

Cette évolution s'est accompagnée d'une expansion de la précarité pour tous les types de personnels (enseignants, techniciens, administratifs). Les universités ont les pleins pouvoirs pour recruter localement.

On observe le développement d'un nouveau marché : celui des études et des cours. Les besoins en ressources ont augmenté en proportion, avec deux conséquences :

- l'augmentation des frais d'inscription dans les universités (ils représentent 30% de leur budget) ;
- l'augmentation des financements de l'Etat n'étant pas à la hauteur des nouveaux besoins (du fait des déficits publics), les universités ont un recours massif aux contrats précaires.

Cette évolution a deux effets pervers :

- une fuite des meilleurs enseignants et étudiants à l'étranger ;

- la limitation des recherches (turn-over des précaires).

Au niveau économique général afin de « lutter » contre le chantage aux délocalisations il fallait contenir le coût du travail. En réponse les organisations syndicales ont revendiqué dans deux directions :

- obtenir par la voie de la négociation, plus de garanties (mêmes partielles) pour les salariés précaires. La loi de finances 2007/2008 réduit l'écart sur les cotisations sociales.
- Obtenir le glissement des CDD en CDI au bout de 3 ans. Par l'établissement d'un paramètre entre productivité et salaires dans l'entreprise, créant un mécanisme de redistribution quand les résultats de l'entreprise sont positifs. Quand les bénéfices sont égaux ou supérieurs à 10%, lorsqu'elles embauchent les entreprises doivent prioritairement transformer les CDI existants en CDD.

En contrepartie elles peuvent embaucher de nouveaux CDD.

3/ UIL TUCS – Stefano FRANZONI Secrétaire Commerce / Tourisme

Les métiers du tourisme.

Dans le travail saisonnier la contractualisation, même informelle, est très présente et se caractérise par la continuité de la relation de travail. Travailler comme saisonnier ne veut pas dire précaire dans ces métiers du tourisme. Ainsi des Siciliens viennent chaque été travailler en Emilie-Romagne.

Ces travailleurs se gèrent de façon indépendante. Ils perçoivent des indemnités de chômage pendant l'intersaison. Il n'y a pas d'intervention syndicale sur ce type de rapport de travail saisonnier, la négociation individuelle apportant de meilleures conditions.

Les organisations syndicales demandent d'annualiser le temps partiel pour créer l'équivalent d'un CDI. Dans ce secteur, des commissions bilatérales gèrent les cotisations des employeurs et des salariés consacrées à la formation professionnelle.

En Italie les créations d'emploi dans le secteur du tourisme sont en croissance. Mais dans le même temps on observe une diminution des emplois stables. Depuis ces 10 dernières années se développe un processus de tertiairisation et de progression de la sous-traitance. Par exemple dans le même hôtel, 4 sociétés différentes peuvent employer l'ensemble des personnels.

Le taux de syndicalisation dans ce secteur est comparable aux autres activités économiques. Une augmentation est même observée, concernant l'adhésion des nouveaux migrants d'Afrique du nord qui travaillent comme précaires dans ce secteur.

Les pouvoirs publics locaux ne sont pas sensibilisés aux difficultés de vie des saisonniers.

4. Annexe 4 : Compte rendu du séminaire du 8 novembre 2007, UPMF, Grenoble

Intervenants : J. Agudo (CCOO Catalogne), Christine Canale (CGT RA), P. Criqui (LEPUII-UPMF), F. Ghelfi (CGIL Lombardie), C. Juyaux (CFDT RA), B. Lamotte (UPMF), G. Martin (Conseil régional RA), N. Monnier Brabant (MRIE), N. Marin (UGT Catalogne), R. Pavan (CISL Lombardie), L. Poillot (journaliste), J. Rigaudiat (ancien Conseiller social à Matignon), A. Spalanzani (Président UPMF), M. Tincry (DRTEFP),

Présents : C. Abattu (UPMF/ Compte-rendu), M.P. Blicco (CFDT), L. Baraldi (LEPUII-UPMF), P. Barlier (CGT Ardèche 07), S. Beroud (Triangle-Université Lyon 2), M. Billon (CFDT Interco), J. Borrel (CFDT RA), B. Bouvier (CGT), I. Borrás (LEPUII-UPMF), T. Brugnot (Triangle-Université Lyon 2), G. Chabert (CFDT), I. Chaise (CFDT Interco), J. Champetier (CGT 26), M. De Besses (LEPUII-UPMF), C. Durieux (LEPUII-UPMF), C. Euzéby (UPMF), A. Fatiga (CGT), S. Floret (UD CGT Savoie), S. Francheteau (CGT Ardèche 07), C. Garcia (UD CGT Villefontaine), J.M. Gelati (CGT RA), C. Hauland Gronneberg (UD CGT Isère), Yves Jalmain (CGT RA), L. Labrot (CFDT RA), A. Lebars (SGAR RA), M. Leblond (CGT Savoie 73), C. Lebrun (CFDT), A. Leclercq (CFDT Interco Isère), J. Léger (CGT), L. Leyvastre (CGT), L. Maniller (CGT), O. Mariko (LEPUII-UPMF), C. Martine (CGT ADMR 07), F. Mary (CFDT Interco), M. Pegay (CFDT), J. Perrat (ADEES RA), E. Porte (Triangle-Université Lyon 2), E. Puissant (UPMF), H. Touzani (UPMF), R. Vachal (CFDT), B. Zuburi-Rey (LEPUII-UPMF et traduction).

Ouverture de la journée

A. Spalanzani (Président de l'Université Pierre Mendès France)

A. Spalanzani adresse quelques mots de bienvenue

- Aux représentants des organisations syndicales de la Catalogne et de Lombardie qui viennent de loin pour ce séminaire
- Aux militants CFDT et CGT rassemblés dans ce programme de travail
- Aux représentants du Fonds Social Européen, de la région Rhône Alpes et de la Direction régionale du Travail qui soutiennent ce programme.

Ce Séminaire est le lancement d'un programme de travail de trois ans sur le thème « précarité et nouvelles formes d'emploi ». L'UPMF est pilote d'une recherche animée par les organisations syndicales de la région Rhône-Alpes. A. Spalanzani souligne l'importance pour une université des Sciences sociales de s'intéresser à un projet qui traite des questions de précarité dans l'emploi.

Aujourd'hui nous sommes dans un monde où règne une grande instabilité des marchés. Les entreprises s'organisent avec beaucoup de flexibilité (zéro stock), ce qui a engendré beaucoup de précarité. Après 30 ans de chômage élevé, on assiste au développement de nombreuses formes d'emploi précaire : CDD, intérim non désiré, temps partiel subi, sous emploi, ... Une partie de la population active n'a pas accès aux emplois stables et de bonne qualité.

Ce programme de recherche va s'intéresser en particulier au secteur du tourisme, du service à la personne, secteurs où il ya beaucoup de précarité (activité saisonnière, temps partiel ...) mais aussi à des secteurs innovants qui génèrent des emplois souvent associés à un projet provisoire, ainsi qu'au secteur de la logistique qui lui aussi crée des emplois de court terme.

Comment les partenaires sociaux peuvent ils contribuer à réguler cette précarité dans les bassins d'emploi ? C'est le thème de la recherche qui s'ouvre par ce séminaire.

P. Criqui (Directeur du Laboratoire d'Economie, de la Production et de l'Intégration Internationale)

P. Criqui rappelle l'origine du LEPII, fusion de l'IREPD (Institut de Recherche sur la Production et le Développement) et de l'IEPE (Institut d'Economie et de Politique de l'Energie). Le LEPII est une unité mixte de recherche, rattachée à l'Université et au CNRS.

Il est composé de 25 chercheurs et Enseignants chercheurs et 12 chercheurs associés.

Le programme de recherche prioritaire est celui du développement durable et de l'intégration internationale.

Même si le développement durable est un « mot valise », une « tarte à la crème », il est porteur de questions essentielles : la question des ressources rares, celle de la gestion de l'environnement, et celle des négociations internationale autour de l'environnement et des rapports sociaux.

Nous avons le défi d'aborder la question du développement durable d'un point de vue scientifique. Cette notion est porteuse autant des questions environnementales que sociales. Il y a un véritable enjeu d'un point de vue intergénérationnel.

La LEPII a deux axes de travail : l'axe énergie, ressources et l'axe gouvernance internationale et développement social. Le LEPII est centre associé au CEREQ (Centre d'Etudes et de recherche sur les Qualifications). Au sein du 2^{ème} axe de recherche on trouve le groupe de recherche « Compétence formation seniors », groupe à l'initiative du séminaire organisé aujourd'hui « précarité dans l'emploi ». Ce groupe explore la problématique du développement social et plus précisément de sécurisation des parcours professionnels à partir des questions de valorisation des acquis de l'expérience, de formation tout au long de la vie et d'insertion.

Comment réduire la précarité dans un monde ouvert et en perpétuel mouvement ? Nous avons besoin de nouvelles régulations efficaces.

B. Lamotte (LEPII-UPMF) : présentation du projet précarité et de la journée

- Présentation du projet

La précarité dans l'emploi est maintenant une réalité ancrée dans le fonctionnement des marchés du travail et la sécurisation des trajectoires professionnelles est une recherche qui mobilise les partenaires sociaux. Depuis la réforme du dialogue social de 2004, dans le contexte de décentralisation de l'action publique dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle, de nouveaux outils sont disponibles à l'échelle des territoires.

Le projet Précarité et nouvelle forme d'emploi est une recherche-action qui associe la CGT, la CFDT et l'UPMF sur les stratégies d'action possibles pour contrôler la précarité dans l'emploi.

La finalité est de former les négociateurs syndicaux aux interventions sur la précarité dans l'emploi et aux instruments pouvant être mobilisés pour en limiter le développement. Les solutions sont à rechercher dans des pratiques innovantes dans des branches et des territoires de la région Rhône-Alpes, dans l'utilisation des outils mis à disposition par les politiques régionales, dans des pratiques des régions partenaires des 4 moteurs pour l'Europe.

Le projet vise deux finalités

- Mieux connaître les diverses formes de la précarité de l'emploi selon le genre et selon l'âge et les besoins des salariés dans les différents territoires et secteurs professionnels,
- en partenariat avec les Organisations syndicales européennes, développer les stratégies syndicales et la négociation collective sur la précarité aux différents niveaux possibles, territoires, branches et entreprises.

Plusieurs secteurs seront privilégiés pour conduire une démarche d'approfondissement :

- le secteur du loisir et du tourisme caractérisé par la problématique du travail saisonnier, promis à une mutation liée au réchauffement climatique doit repenser son avenir dans une logique de développement durable ;
- le secteur des services à la personne concentre un emploi très féminisé soit dans des organisations associatives soit dans des contrats de gré à gré entre salariés et employeurs ;
- le secteur de la logistique se développe sur plusieurs départements à la frontière de l'Ain, de l'Isère et du Rhône et sollicite beaucoup le travail intérimaire, en se plaçant sur plusieurs branches conventionnelles à la fois ;
- les pôles de compétitivité de la région Rhône-Alpes concentrent l'avenir d'une économie basée sur la connaissance mais se développent dans des logiques territoriales et sur une logique d'emploi associée à des projets, qui génère une certaine instabilité si ce n'est insécurité.

En ce qui concerne la dimension transnationale, une première série de contacts ont été pris auprès des organisations syndicales en Catalogne et en Lombardie. Il est prévu d'aller à Stuttgart (Bade-Wurtemberg) rencontrer le DGB les 15 et 16 novembre prochains. Nous excusons nos partenaires allemands qui ne peuvent pas être présents aujourd'hui.

Présentation de la journée

Au cours de la matinée, il y aura trois interventions :

Jacques Rigaudiat présentera *Le modèle social français face à la précarité : réflexions transversales*.

Nathalie Monnier-Brabant (Directrice adjointe de la MRIE) exposera *La précarité dans l'emploi en Rhône-Alpes*.

Des exposés des organisations syndicales de Lombardie et de Catalogne : Joana Agudo (CCOO Catalogne) ; F. Ghelfi (CGIL Lombardie) ; L. Pelay (CISL Lombardie) ; N. Marin (UGT Catalogne).

L'après midi sera organisée autour d'une table ronde sur les sources de la précarité et la place du dialogue social territorial. Elle réunira Christine Canale (CGT Rhône-Alpes), Christian Juyaux (CFDT Rhône-Alpes), Bruno Lamotte (UPMF/LEPII), Guillaume Martin (Conseil régional Rhône-Alpes), Marc Tincry (DRTEFP).

Cette table ronde sera animée par Laurent Poillot (journaliste).

J. Rigaudiat : le modèle social français face à la précarité

Conseiller social auprès de Michel Rocard (1991), Conseiller social auprès de Lionel Jospin, Ancien Directeur de la statistique de l'ANPE.

Auteur de l'ouvrage paru chez Autrement en 2007 sur « *Le nouvel ordre prolétaire. Le modèle social français face à l'insécurité économique* ».

Intervention sur les problèmes de pauvreté et de précarité.

Le fil rouge de la pauvreté et de la précarité est malheureusement le bon fil pour comprendre la société française.

Pour cerner la précarité il y a déjà la réalité des chiffres sur le niveau de vie, sur les revenus disponibles (statistique de l'INSEE, d'Eurostat) :

Il faut regarder le revenu relatif par rapport à la médiane (revenu qui sépare la population en deux parties égales). Dans la statistique européenne, le seuil de pauvreté est calculé à 60% du revenu

médian¹, soit 800 euros par mois. Avec cet outil, en France, 13 % des français, après transferts sociaux, sont en dessous de ce revenu médian (1 français sur 8 est pauvre). Si on regarde les statistiques des personnes gagnant un peu plus de 800 euros, soit 25 à 30 % on peut dire qu'en France une personne sur 4 est précaire. La réalité massive est il y a un grand nombre de personnes qui font des aller-retour entre un salaire inférieur à 800 euros puis supérieur à 800 euros. Ces personnes sont en difficulté permanente.

Nous sommes dans un nouvel ordre prolétaire.

Pourquoi nouveau ? :

La pauvreté a fortement diminué au sens de la statistique (définition européenne) : 18 % de pauvre en 1970, 13 % en 2007.

Cette réduction d'ensemble est le résultat de la diminution de la pauvreté des retraités (invention de la sécurité sociale en 1945, liquidation des pensions à des taux pleins dans les années 80, introduction du minimum vieillesse dans les années 70. Mais depuis la fin des années 90, on a deux mouvements : une augmentation de la précarité chez les actifs (choc pétrolier) et la fin du recul de la pauvreté chez les retraités. L'avenir de la pauvreté est devant nous.

J. Rigaudiat donne trois causes à ce nouveau phénomène :

- la montée du chômage et le phénomène de sous activité (zone grise autour du chômage), soit environ 4 million de personnes concernées
- l'éclatement de l'emploi : il y a une montée des emplois atypiques et la disparition de la vision binaire : Emplois / Chômage
- l'émergence des travailleurs pauvres : la moitié de la pauvreté s'explique par ce phénomène de travailleurs pauvres avec la montée du temps partiel subi notamment (80 % des personnes à temps partiels sont des femmes). En 2005, le salaire brut médian à temps complet s'élevait à 1428 euros. Plus de la moitié des travailleurs gagnent moins de 1,3*SMIC soit 1542 euros. Il s'agit de personnes qui travaillent soit à temps partiel mais aussi des gens qui travaillent à temps complet mais avec des bas salaires. La pauvreté ne concerne pas que des marginaux, la pauvreté est dans le système productif.

Pourquoi prolétaire ?

C'est le moyen de caractériser une réalité sociétale massive.

Si on regarde les chiffres du chômage par CSP on a : Ingénieur et cadre : 4,9 % ; Professions intermédiaires : 5,5 % ; Employés : 10,3 % ; Ouvriers : 12,5 %

On se retrouve dans une réalité proche du XIX^{ème} siècle.

On est bien dans un ordre social nouveau, un nouveau stade du capitalisme.

C'est la fin du fordisme, avec une déconnexion du lien travail salaire. La part du salariat diminue dans la population active, c'est aussi la fin des progressions automatiques du pouvoir d'achat.

L'entreprise de distribution « Wal-mart » est très significative de ce nouveau stade (1 million 800 000 salariés). Nous sommes à l'heure des entreprises sans usine et sans ouvrier avec une remise en cause du code du travail (ex du contrat unique).

C'est la fin du taylorisme avec un renversement de la logique d'organisation des entreprises. On a une augmentation du poids de la logique financière et une organisation mondialisée. Les entreprises obéissent à des logiques de rentabilité de très court terme avec une incertitude croissante (capitalisme myope). Aujourd'hui on produit ce qui est déjà vendu. Ce mode d'organisation conduit à une montée de la sous-traitance et du travail temporaire (CDD, Interim...).

Par exemple, Décathlon se compose de bureaux d'études et de magasins. La production est faite à l'étranger avec une recherche des plus bas coûts (bas salaires).

¹ En France ce calcul est fait avec 50 % du revenu médian

La situation européenne n'est pas meilleure. En Espagne par exemple, on a 30 % de travailleurs à temps partiel. On parle souvent des pays scandinaves comme modèle social, les taux de chômage faibles cachent les zones grises où les gens naviguent entre l'emploi et le chômage.

Taux de pauvreté avant transferts sociaux en 2005 (Indicateur 60% du revenu médian)

Grande Bretagne : 31 %

France : 26 %

Danemark : 31 %

Finlande : 28 %

Suède : 29 %

Italie : 23 %

Espagne : 24 %

La force des pays scandinaves est dans les corrections introduites avec la redistribution (transferts sociaux).

Il faut s'organiser et construire une réponse nouvelle. Cette réponse ne sera pas immédiate car nous sommes dans des réalités structurelles lourdes. La réponse doit être mondiale. Nous avons besoin de gouvernance à différents niveaux, au niveau mondial, européen et nationale.

Nathalie Monnier-Brabant (Directrice adjointe de la MRIE) *La précarité dans l'emploi en Rhône-Alpes*

N. Monnier-Brabant propose un exposé structuré autour de deux dossiers de la MRIE réalisé en 2007 :

- « Pauvretés, précarités, exclusions : état des lieux 2005-2006 » (février 2007)

- Territoires et emploi : quelles dynamiques locales pour le travail et l'emploi de tous ? » (avril 2007).

L'intervenante dresse un état des lieux en Rhône-Alpes, en 2007.

Les indicateurs s'améliorent mais les inégalités se creusent. On constate une baisse du chômage : à la fin mars 2007, le taux de chômage en France était de 8,3% et de 7,2% en RA contre 11,3% en 1998 en France et 10,2% en RA (Source INSEE, DRTEFP, 2007). Cette baisse est effective pour toutes les catégories d'emploi. Cette diminution s'explique en partie par la démographie.

Mais cette tendance s'accompagne d'une montée de l'insécurité de l'emploi avec de fortes inégalités entre les territoires, l'existence d'une zone grise du chômage difficile à mesurer, une insécurité et une instabilité de l'emploi qui se développe, un nombre important de travailleurs pauvres et de bénéficiaires de minima sociaux.

- L'inégalité territoriale se traduit par de fortes différences de taux de chômage entre le Sud-Ouest (ex : taux de chômage dans la Drôme à 9%) et le Nord-Est (ex : taux de chômage dans l'Ain à 5%).

- L'existence d'une zone grise du chômage insuffisamment mesurée pose plusieurs questions comme la comptabilisation des chômeurs dans les statistiques, le problème des radiations de l'ANPE, les questionnements autour des catégories ANPE d'inscription, le problème du grand nombre de RMistes non inscrits à l'ANPE.

- L'insécurité et l'instabilité de l'emploi se traduit par une augmentation du temps partiel subi, une plus grande difficulté pour rester dans l'emploi, une augmentation des CDD en RA (les CDI ne représentent qu'un quart des embauches). Les publics les plus fragiles sont davantage touchés.

-Il y a une précarisation de l'emploi : parmi les travailleurs pauvres, 65 % travaillent toute l'année. La limite entre pauvre et fragile est très faible.

On peut constater un recours plus important aux minima sociaux (RMI, AAH, API). Sur cet aspect on retrouve la même différence territoriale entre le Sud Ouest et le Nord Est, avec une plus forte part des allocataires du RMI dans la Drôme (10,5%) et l'Ardèche (8,8%) que dans l'Ain (5%), la Savoie (4,8%) ou la Haute-Savoie (5,5%). En ce qui concerne les mesures pour l'emploi en RA, on compte 61 300 contrats aidés marchands et 35 500 contrats aidés non marchands en 2006. Il y a une forte baisse des contrats aidés non marchands, puisqu'en 1997, il y en avait plus de 60 000.

Les difficultés de maintien dans l'emploi s'expliquent par le fait que les personnes en rupture d'emploi sont souvent isolées et culpabilisent sur leur situation d'échec. Elles ne connaissent pas assez les règles de fonctionnement de l'entreprise. En fait il y a un gros travail d'accompagnement à faire avec ces personnes à l'amont mais aussi pendant leur intégration au sein d'une entreprise. Pour éviter ces ruptures d'emploi il faut agir collectivement (acteurs de l'entreprise, nouveau salarié et opérateur d'insertion) et aborder les situations de rupture sous la forme d'une responsabilité partagée.

N. Monnier Brabant conclut son intervention en préconisant une nécessaire simplification des dispositifs (logiques différentes entre l'ANPE, les opérateurs privés, les CTEF...etc.) et en privilégiant le niveau local d'intervention pour l'accompagnement des transitions emploi-chômage, pour la sécurisation des parcours et la fidélisation des salariés. C'est au niveau local que l'on peut avoir une mise en lien des politiques d'emploi, de logement, de transports, d'éducation, de santé, de services à la personne et favoriser les politiques de lutte contre les discriminations.

Exposé de Noélia Morin, UGT (Union Genarale De trevalladors de Catalunya)

Noélia Morin propose de traiter trois aspects sur les questions de précarité dans l'emploi : les données statistiques, le cadre normatif et les mesures syndicales.

Sur les chiffres :

En Catalogne, jusqu'en 2006 il y a eu une augmentation de l'emploi (+ 27% entre 2000 et 2006). Il y a eu 2 millions de nouvelles embauches dont 1 million 700 000 en CDD.

Sur le cadre normatif :

En 2006, le cadre normatif a évolué avec la promulgation d'une nouvelle loi sur l'emploi.

La loi régit l'utilisation des CDD. Après 4 mois d'embauche en CDD, il y a passage en CDI. La loi régit aussi la question de la sous-traitance avec trois mesures phares : l'obligation de tenir un registre sur les relations entre donneur d'ordre et sous traitant si ils sont sur le même lieu de production; la possibilité d'utiliser pour les sous traitants les syndicats des entreprises « donneur d'ordre » ; l'autorisation d'organiser pour les travailleurs des entreprises de sous-traitance des réunions et des négociations sur les questions de conditions de travail.

Dans le cadre de ces relations entre donneurs d'ordre et sous traitants on a 3 modalités de contractualisation : des contrats de service (contrats par écrits qui utilisent du temps partiel mais qui indiquent très précisément la durée dans la relation d'emploi), des contrats liés à la variation de la production (ces contrats sont faits en cas d'aléas de la production pour 6 mois maximum par an), des contrats d'intérim (contrats de 3 mois maximum utilisés pour des remplacements de personnes en congés maladie ou autre).

Sur les mesures syndicales :

Il y a une grosse campagne en ce moment en Espagne sur les niveaux de salaires. Le slogan est : « pas de salaire inférieur à 1000 euros (brut) ». Le coût de la vie a augmenté : augmentation du prix

des logements, des transports ... Ces propositions syndicales commencent à avoir un impact et quelques conventions collectives sont signées en intégrant cette proposition salariale.

Exposé de Joana Agudo, responsable des relations internationales de la CCOO de Catalogne (Commissions ouvrières)

Joana Agudo est d'accord avec le diagnostic sur la précarité présenté tout au long de la matinée par les différents intervenants. L'interrogation porte sur les modalités pour en sortir, sur les stratégies à adopter pour freiner cette précarité.

L'intervenante trouve un grand intérêt au projet « Précarité et nouvelles formes d'emploi ». La collaboration entre une université et des organisations syndicales est particulièrement positive. Le travail universitaire permet de d'obtenir des diagnostics, des études prospectives qui peuvent permettre d'anticiper. Les syndicats, sont, de leur côté, compétents dans trois domaines :

- au niveau de l'entreprise pour aider les travailleurs à rester dans l'emploi,
- au niveau de la négociation collective pour favoriser l'application des droits et des devoirs,
- au niveau territorial pour favoriser le développement d'un dialogue social territorial. En Espagne, les compétences relatives à l'emploi, et donc aussi les responsabilités, sont régionales. Mais il faut aller plus loin et s'occuper du local (du quartier, d'un réseau d'entreprises). Nous sommes à l'époque des réseaux horizontales, c'est un déficit important pour les syndicats.

Joana Agudo présente une expérience concrète d'intervention syndicale de la CCOO sur le problème d'immigration.

Il y a vingt ans, le taux d'immigration en Espagne était de 3 %. Aujourd'hui il se situe entre 17 et 20%. Le choix a été fait de créer des bureaux d'accueil pour les immigrés (CITE centre d'information pour travailleurs étrangers). Aujourd'hui il y a 46 CITE qui offrent de nombreux services : gestion des dossiers, premier accueil, appui juridique, formation, logement ...

La clé pour lutter contre la précarité des travailleurs immigrés a été de défendre leurs intérêts comme ceux des autres, de permettre leur intégration, d'éviter le dumping social sur cette main-d'œuvre, source de conflits avec les travailleurs espagnols.

Exposé de Fabio Guelfi (CGIL Lombardie)

Fabio Guelfi a présenté différents types de contrats atypiques source d'une grande précarité en Lombardie.

Le contrat de coopération à projet (ou contrat de projet)

Ce type de contrat concerne 800 000 personnes. Les personnes travaillent pour des entreprises comme des collaborateurs indépendants (pas de lien de subordination). Ces contrats sont sans risque économique pour l'entreprise. Le collaborateur exerce son activité sur la base d'un programme à réaliser qu'il gère de manière autonome. Le secteur essentiellement concerné par ce type de contrat est le tertiaire (commerce, maintenance, banques, centre d'appel ...). Les personnes travaillent en moyenne 7 mois par an pour une rémunération moyenne de 800 euros. L'âge moyen des personnes concernées est de 40 ans. La loi de 2003 a tenté de mettre en place des critères relatifs à ces contrats car ils ont fortement augmenté et sont utilisés de manière abusive. En effet, 80 % de ces contrats cachent en fait des formes de travail salarié. La loi a permis de requalifier 18 000 contrats en travail salarié.

Coopération occasionnelle (travail autonome)

Il s'agit de coopération de court terme non renouvelable (ne peut dépasser une durée de 30 jours au cours de l'année) et qui ne peut engendrer un paiement supérieur à 5000 euros. (par ex : baby sitter,

assistants au domicile, leçons privées, jardinage ...). L'activité du collaborateur est entièrement autonome et en dehors de l'entreprise. Les travailleurs sont rémunérés avec des bons de travail dont la valeur est fixée par décret par le Ministère du travail. Il n'y a aucune obligation de contrat de travail écrit et pas d'inscription du collaborateur à la caisse générale de sécurité sociale.

Association en participation

Il s'agit d'une participation dans une entreprise sous la forme d'un apport en travail ou en capital. La rémunération est faible et sous la forme d'acompte mensuel (moyenne 800 euros). A la fin de l'année, la régularisation se fait et le travailleur doit participer aux gains mais aussi aux pertes. Cette forme de contrat est en pleine augmentation et les abus augmentent. Ces travailleurs n'ont pas de congés payés, pas d'indemnité en cas de perte d'emploi. La seule forme de protection possible est l'inscription à une « caisse séparée » de protection sociale qui permet d'obtenir des droits à la retraite. La demande des syndicats est une homogénéisation des salaires et l'augmentation des prestations auxquels ils peuvent avoir droit.

Depuis 1998, face à l'augmentation de la précarité, les 3 syndicats CGIL, CISL et UIL ont créé 3 associations pour s'occuper des travailleurs précaires (intérimaires, collaborateurs à projet, collaborateurs occasionnels, chômeurs ...) :

- NIDIL « Nouvelle identité par le travail » pour la CGIL
- Alai « Association des travailleurs atypiques » pour la CISL
- Cpo « Coordination pour l'emploi des travailleurs atypiques » pour UIL.

Les principales actions de ces associations consistent à informer ces travailleurs sur leur droit, à proposer une assistance juridique, fiscale. Elles s'occupent également de la formation, des questions de santé, des conditions de travail et de protection sociale. Mais les syndicats ont beaucoup de difficultés à toucher ces travailleurs parce qu'ils ne sont pas toujours dans l'emploi ou pas longtemps (turn-over).

Exposé de Rita Pavan (CISL Lombardie)

Rita Pavan présente la problématique des « amortisseurs sociaux » en Italie. Par « amortisseurs sociaux », il faut entendre les systèmes d'indemnisation en cas de perte d'emploi totale ou partielle. Ce n'est qu'une partie du système plus général de protection sociale (retraite, maladie, maternité, logement ...etc.). Ces amortisseurs sociaux représentent une politique passive de l'emploi, il y a encore très peu de politiques actives de l'emploi en Italie par rapport aux autres pays européens.

Il y a beaucoup de formes de travail non standards ce qui entraîne un système de protection non homogène. L'indemnisation du chômage en Italie, a suivi fidèlement l'évolution des deux marchés parallèles du travail : le marché des « protégés », ou salariés munis d'un contrat couvert par la caisse d'allocation ordinaire, et le marché des travailleurs qui ne sont pas payés au mois, les temps partiels, les précaires, les prétendus « collaborateurs » très peu couverts.

Les tableaux suivants présentent différents cas d'indemnisation :

**CAISSE D'ALLOCATIONS SALARIALES (ORDINAIRE)
MAINTIEN DU RAPPORT DE TRAVAIL AVEC L'ENTREPRISE ²**

Bénéficiaires travailleurs	Employeurs	Motivations	Durée Et indemnité
Ouvriers, employés et cadres sans liens d'ancienneté contributive, sont exclus : <ul style="list-style-type: none"> • Dirigeants, apprentis travailleurs à domicile • Contractuel par projet • intérimaires • Travailleurs à contrat à durée déterminé 	entreprise industrielle	<ul style="list-style-type: none"> • événements transitoires pas imputables aux entreprises ou aux travailleurs • baisse temporaire de marché 	Min 13 semaines, jusqu'à maximum 1 an dans un période de deux ans 80% de la rétribution, avec un maximum mensuel 2006. 830 € brut (= 1797 €) 998 € brut (plus de 1797 €)

**CAISSE D'ALLOCATIONS SALARIALES EXTRAORDINAIRE (CIGS)
MAINTIEN DU RAPPORT DE TRAVAIL AVEC L'ENTREPRISE**

Bénéficiaires travailleurs	Employeurs	Motivations	Durée Et indemnité
Ouvriers, employés sont exclus : <ul style="list-style-type: none"> • Dirigeants, apprentis travailleurs à domicile • Contractuel par projet • intérimaires • Travailleurs à contrat à durée déterminé 	- entreprise industrielle avec + 15 travailleurs - usines commerciales avec + 200 travailleurs	Suspension ou réduction d'horaire pour : <ul style="list-style-type: none"> • restructurations, réorganisations, reconversions d'entreprises • crises 	<ul style="list-style-type: none"> • 80% de la rétribution, avec un maximum, pour des périodes allant de 2 ans à 4 ans • 1 an Pour chaque unité productive l'intégration salariale ne peut pas avoir une durée supérieure aux 36 mois dans une période de 5 ans.

² Apparenté aux systèmes français de chômage partiel définis par le Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité comme suit : «Le chômage partiel permet de faire face à des difficultés économiques passagères ou à des circonstances exceptionnelles (sinistres, travaux importants, difficultés d'approvisionnement...) nécessitant une réduction du temps de travail en deçà de 35 heures ou de la durée conventionnelle si elle est inférieure. Les salariés concernés par cette baisse du temps de travail peuvent alors percevoir une indemnisation destinée à compenser la perte de salaire qui en résulte. »

INDEMNITÉ DE MOBILITE (AVEC LICENCIEMENT)

<i>Bénéficiaires travailleurs</i>	<i>Employeurs</i>	<i>Motivations</i>	<i>Durée Et indemnité</i>
<p>Ouvriers, employés et cadres à temps indéterminé, avec de ancienneté d'entreprise d'au moins 12 mois dont 6 de travail effectif</p> <p>sont exclus :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contractuel par projet • Intérimaires • Apprentis • Travailleurs à contrat à durée déterminé 	<p>Les mêmes qui rentrent dans le cadre d'application du CIGS</p> <p>- entreprise industrielle avec + 15 travailleurs</p> <p>- usines commerciales avec + 200 travailleurs</p>	<p>Licenciement collectif, directement ou après une période de CIGS</p>	<p>indemnité:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 80% de la rétribution, pour les 12 premiers mois • 64% de la rétribution, pour les autres périodes <p>durée:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 12 mois (24 au Sud) pour travailleurs jusqu'à 40 ans - 24 mois (36 au Sud) pour travailleurs de plus 40 ans 36 mois (48 au Sud) pour travailleurs de plus 50 ans • Mobilité longue (préretraite)

INDEMNITÉ ORDINAIRE DE CHÔMAGE

<i>Bénéficiaires travailleurs</i>	<i>Employeurs</i>	<i>Motivations</i>	<i>Durée Et indemnité</i>
<p>Tous les chômeurs pour licenciement, avec 1 an de contribution dans les deux années précédentes</p> <ul style="list-style-type: none"> • travailleurs saisonniers et TD de tous les secteurs exclus agricoles, qui ont travaillé au moins 78 jours en cours d'an et qui ont au moins 2 ans d'ancienneté • intérimaires, Temps déterminé, apprentis <p>sont exclus :</p> <ul style="list-style-type: none"> • contractuel par projet 	<p>Tous les employeurs</p>	<p>Chômage pour licenciement ou pour fin de contrat</p>	<p>Travailleurs de moins à 50 ans: 50% de la rétribution moyenne perçue dans les derniers 3 mois, pour 6 mois, 40% pour le septième mois;</p> <p>Travailleurs de + de 50 ans : 50% pour les premier 6 mois, 40% pour les 3 mois suivants, 30% pour le dixième mois</p> <p>Autres : 30% de la rétribution moyenne perçue dans les derniers 3 mois, pour une période au nombre de journées travaillées, et de toute façon pas supérieur à 165 jours.</p>

Pour conclure, Rita Pavan indique qu'un vrai système universel d'amortisseurs sociaux pour les travailleurs « atypiques » n'existe pas en Italie. Une réforme était nécessaire.

Deux accords ont été signés entre le gouvernement italien et les partenaires sociaux en juillet 2007 sur la réforme des retraites et des amortisseurs sociaux. Le premier (10 juillet) concerne l'augmentation des retraites en faveur d'environ 3 millions de personnes, le second (23 juillet) sur la mise à jour de la réforme des retraites de 1995. En ce qui concerne la réforme des amortisseurs sociaux, les dispositions visent principalement à améliorer le régime chômage (augmentation des indemnités versées et de la durée d'indemnisation. Cette réforme doit être accompagnée d'une amélioration des politiques actives du marché du travail. Sont prévus, un renforcement du réseau des Services de l'emploi et la définition d'un Plan pour améliorer l'efficacité des services, une offre de parcours de formation, du reclassement, des incitations financière en faveur des entreprises pour favoriser l'insertion sur le marché du travail.

La table ronde de l'après midi portait sur « les sources de la précarité et la place du dialogue social territorial ». Elle a réunie Christine Canale (CGT Rhône-Alpes), Christian Juyaux (CFDT Rhône-Alpes), Bruno Lamotte (UPMF/LEPII), Guillaume Martin (Conseil régional Rhône-Alpes), Marc Tincry (DRTEFP). Elle a été animée par Laurent Poillot (journaliste).

Laurent Poillot demande à chacun des interlocuteurs de présenter l'intérêt de s'inscrire dans un projet sur la précarité dans l'emploi.

Christine Canale a précisé les objectifs de la CGT dans ce programme de travail. Dans un contexte de massification de salariés sans droit, les objectifs sont de structurer un dialogue territorial, de créer de nouvelles protections pour les travailleurs précaires, d'élaborer de nouveaux outils d'action pour réduire la précarité et professionnaliser ces salariés. Trouver un nouveau cadre de la négociation est un véritable défi. Il faut s'inspirer de l'Italie, de l'Espagne, où il y a des systèmes de régulation à différents niveaux.

Dans de projet, deux secteurs seront particulièrement étudiés, caractérisés chacun par des formes différentes de travail précaire :

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

Christian Juyaux a également présenté les différents objectifs de la CFDT dans ce programme sur la précarité. De nouvelles formes d'emploi apparaissent beaucoup plus individualisées, plus précaires. Ces emplois sont en augmentation dans les entreprises et les territoires ; les syndicats ont besoin d'avoir une meilleure connaissance de ces nouvelles réalités sociales, de mieux connaître les fondements de ces emplois précaires, d'évaluer leurs répercussions et de définir des propositions en adéquation avec les aspirations des salariés.

Pour traiter de cette question, deux secteurs sont mis en avant :

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

Marc Tincry trouve un grand intérêt au projet précarité et nouvelle forme d'emploi à la fois pour ses aspects concernant le développement du dialogue social territorial et que pour sa dimension transnationale. Il insiste sur les questions d'articulations des différents niveaux de négociation (branche, entreprise). Dans un tissu industriel territorial constitué essentiellement de PME et de TPE, la représentation syndicale est mise à mal (pas de crédit d'heure pour un représentant syndical), il faut réadapter la présence syndicale. Nous sommes dans un état de droit du travail non adapté à ce tissu.

En ce qui concerne les aspects sociaux, la politique de l'emploi est désormais sous l'égide du Ministère de l'Economie. On a une approche par l'économique des questions sociales. Par exemple, les dispositifs des Maisons de l'emploi ne sont pas reconduits dans la politique actuelle.

On peut penser que la réforme Assedic Unedic vise à structurer un accompagnement plus personnalisé des personnes en difficulté. Les collectivités territoriales doivent développer des dispositifs propres pour le traitement social de la précarité.

Dans son intervention, **Guillaume Martin** met en avant les deux axes dans ce projet qui intéressent particulièrement la Région RA, à savoir, la sécurisation des parcours, objectif ambitieux, et le développement du dialogue social territorial, vecteur déterminant pour agir sur la précarité. Pour y parvenir il faut professionnaliser la gestion des ressources humaines dans les PME. Dans le dispositif de sécurisation des parcours de la région RA, des cabinets conseil en RH sont mandatés par la région.

Deux axes de travail sont essentiels :

- Enraciner les bonnes pratiques dans les entreprises. De ce point de vue le dialogue social est un point névralgique incontournable pour réussir cette professionnalisation, l'enraciner dans la durée.
- Alimenter le dialogue social territorial et au niveau des CTEF pour permettre aux territoires de s'approprier les résultats et comprendre les évolutions à mettre en œuvre.

Cette méthode doit permettre une vivification du dialogue social dans l'entreprise. Les aspects méthodologiques sont très importants. Pour le projet précarité, on peut également souligner que la méthode mise en œuvre, deux syndicats de salariés en RA et une université qui travaillent ensemble, est aussi importante que l'objectif.

Bruno Lamotte expose les intérêts de l'Université dans ce projet. Il s'agit notamment de mieux cerner ce qu'est la précarité. La précarité est un problème social dont l'analyse est émergente, on n'a pas de définition vraiment stabilisée en France.

Si on utilise une approche par les statuts, on peut avoir un éclairage quantitatif, mais ceci a des limites. La précarité prend des formes multiples. Il semble intéressant d'approcher la précarité au fil de la carrière professionnelle et d'utiliser les études longitudinales. On réfléchit alors à des transitions au fil de l'âge.

- Transition entre l'école et la vie professionnelle : 117 000 jeunes sortent du système scolaire sans un CAP ni un BEP, 90 000 bacheliers inscrits dans l'enseignement supérieurs en sortent sans diplôme
- Transitions entre différents emplois successifs où la logique des compétences modifie la notion d'une qualification reconnue à la base d'un statut protecteur et peut fragiliser les situations personnelles
- Transitions entre emploi, chômage, formations
- Transitions entre emploi et inactivité dont la forme principale est la question du départ à la retraite. En France, nos 400 000 DRE sont ils autre chose que des personnes menacées de précarité, ni actifs ni inactifs ?

Techniquement appréhender ces trajectoires est à la fois difficile et intéressant. Difficile parce que on connaîtra vraiment la précarité des quadragénaires actuels dans une vingtaine d'années. On dispose de statistiques intéressantes à la CNAV (au moment de la liquidation des retraites) ou au CEREQ (enquêtes d'insertion des jeunes issus du système éducatif sur plusieurs années).

Dans la thèse de K. Briard réalisée en 2006 sur les données de la CNAV, 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 carrières précaires, avec interruptions,

salaires faibles et chômage. 45% de ces personnes sont des hommes, 55% sont des femmes. Le chômage apparaît vers la quarantaine et concerne près de la moitié des personnes à 55 ans. 11% des effectifs arrivent à l'âge de la retraite en tant qu'invalides. Il s'agit donc bien d'une image pertinente de la précarité dans les trajectoires professionnelles et des travaux de ce type esquissent un vrai socle pour la compréhension de la précarité. L'inconvénient de ces approches dites longitudinales est bien connu en démographie : on dispose d'informations complètes sur les générations après la fin de leur trajectoire.

On va donc chercher à rassembler des informations qui permettent de saisir « au vol » les moments critiques des trajectoires. Il va s'agir de rassembler des indicateurs statiques qui vont nous informer sur les moments charnières dans les trajectoires, toutes générations confondues. On va alors chercher des éléments assez différents de ceux d'une analyse du nombre de précaires parce que l'on va insister sur les moments charnières dans les parcours professionnels où il peut y avoir une rupture. Par exemple il est facile de disposer auprès d'Eurostat du pourcentage de jeunes ayant quitté prématurément l'école (en dessous du 3c c'est-à-dire le secondaire court pour les 18-24 ans) en 2006 Allemagne 13,8 %, Espagne 29,9 %, France 13,1%, Italie 20,8%. On peut s'accorder assez facilement sur l'idée que ces jeunes sont en danger de précarité. Plusieurs autres indicateurs peuvent être réunis (taux de chômage des jeunes, anciennetés moyenne dans l'emploi, accès à la Formation Tout au long de la vie, durée moyenne des périodes de chômage entre différents emplois, part du chômage de longue durée, taux d'emploi des quinquagénaires,...). 7 ou 8 indicateurs sur les « moments critiques » complètent 3 ou 4 indicateurs de situations pertinentes. Notre programme vise la collecte des données au niveau régional et dans chaque contexte national. La production d'une liste qui nous semble raisonnée et pertinente serait un excellent résultat, qu'on espère de nature à alimenter un dialogue social sur la précarité.

Le débat avec la salle met en évidence deux questions essentielles :

- la question de la montée de la précarité et des différentes formes qu'elle prend selon les secteurs, selon les métiers, selon les régions européennes.
- la question de la gouvernance et de l'articulation des différents niveaux de négociations.

En ce qui concerne le premier point le séminaire a bien montré l'augmentation sensible de la précarité, conséquence des transformations du monde industriel et des conditions de production (mondialisation, concurrence accrue, flexibilisation...). Cette donnée se répercute sur les formes de contrats de travail. Dans l'industrie domine le modèle donneur d'ordre sous traitant avec une augmentation de l'intérim, dans les services on a une augmentation du temps partiel et des contrats à durée déterminée.

On trouve également de fortes différences selon les secteurs d'activité. Dans la logistique, il y a une forte croissance des emplois (recrutement de jeunes) mais avec des conditions de travail difficiles (horaires atypiques, beaucoup de flexibilité) et des conditions d'emploi précaires (qualification pas reconnues, salaires très bas, emplois pas stables). Dans le secteur du service à la personne, où on trouve essentiellement des femmes, on a une forte hétérogénéité des métiers et une tentative de marchandisation du secteur qui risque d'avoir des conséquences sur le statut des emplois de demain. L'enjeu est de professionnaliser ces emplois, faire reconnaître ces métiers, les rendre plus stables (question aussi de la fidélisation de la main-d'œuvre). Pour le secteur du tourisme, secteur soumis à la saisonnalité, il y a beaucoup d'emplois précaires. Cependant, il y a différents types de saisonniers (pluri actifs locaux, professionnels mobiles, jeunes en insertion), les problèmes ne recouvrent pas les mêmes réalités (problème de mobilité géographique ou professionnelle, problème de logement, problème de santé ...). On ne peut pas y répondre de la même façon. Il y a un important travail de réflexion à conduire. Une piste serait de profiter des temps en intersaison pour développer des périodes de formation, de professionnalisation.

En ce qui concerne le deuxième point, les débats ont mis en avant le problème français du « tout Etat ». On est sur une mode de régulation par le droit. Il faut tirer des enseignements des autres régions en Europe, comme en Italie ou en Espagne par exemple où on est sur un mode conventionnel, sur de la négociation. Ce fonctionnement permet d'être plus près de la réalité. En France, l'enjeu est d'arriver à développer des négociations locales par rapport aux négociations nationales de branche.

Un exemple est donné par J Agudo pour la Catalogne. Sur la question des salaires, la négociation est nationale. Mais sur l'emploi, la santé, les crèches c'est local. Si on prend un salarié qui gagne 800 euros par mois. Si on négocie une augmentation de 4 % du salaire, il va gagner 32 euros de plus par mois. Mais quand il travaille il paye 80 euros par mois pour faire garder son enfant à la crèche. Il vaut mieux aussi négocier localement pour avoir des crèches gratuites.

G. Martin donne un exemple de développement du dialogue social territorial en RA. Ch. Puthod (Conseillère déléguée du Conseil régional, Déléguée à l'emploi, en relation avec le Vice-président chargé du développement économique), anime tous les deux ou trois mois des réunions avec l'ensemble des syndicats pour développer des contractualisations sur les territoires sur différents sujets, comme le travail saisonnier, la gestion des âges, les comités inter entreprises, les pôles de mobilité sur un territoire etc... C'est au niveau des territoires que l'on pourra avancer sur la question de la sécurisation des parcours professionnel. Mais il ne faut pas uniquement s'intéresser aux conséquences de la précarité mais à son origine. Il faut donc aussi s'intéresser à ce qui se passe dans les entreprises, aux questions donneurs d'ordre/sous traitant, à l'organisation de la production dans une filière. Le débat n'est pas que social, il est aussi économique.

Pour conclure, B. Lamotte remercie l'ensemble des intervenants et le public pour les avancées permises sur le thème de la précarité dans l'emploi. Le séminaire a permis de progresser sur la façon de poser le problème. Il y a différentes formes de précarité, selon les secteurs, selon les situations nationales. Le monde bouge, l'instabilité et la précarité se propagent et il y a un vrai enjeu de défense des salariés. Se pose clairement le problème de l'enfermement dans la précarité. Comment travailler pour limiter et réduire cet enfermement. Nous avons beaucoup à apprendre des organisations syndicales de la Catalogne, de la Lombardie et du Bade-Wurtemberg. Mais il s'agit aussi d'un travail syndical classique sur des aspects de formation dans les entreprises et de santé.

5. Annexe 5 : Comptes Rendus des comités d'orientation et de pilotage

5.1. Comité de pilotage, Région Rhône-Alpes - 19 avril 2007

Relevé de décision

1) Projet de convention Région Rhône Alpes

Présents : Abattu Cécile (UPMF), Autes Erwan (Direction de l'économie, de la recherche, du tourisme et de la technologie, Besson Jean (Vice-président du Conseil régional, délégué aux affaires européennes et relations internationales), C. Canale (CGT), Gélati Jean Michel (CGT Rhône-Alpes), Jalmain Y. (CGT), Labrot Laurent (CFDT Rhône-Alpes), Lamotte Bruno (UPMF), Léger Jacques (CGT), Martin Guillaume (Direction de l'économie, de la recherche, du tourisme et de la technologie), Puthod Christiane (déléguée à l'emploi, en relation avec le Vice-président chargé du développement économique).

A/ Exposés de J.M Gelati, L. Labrot et B. Lamotte sur le projet précarité.

B/ Intervention de J. Besson : les Relations Internationales seront facilitateurs d'un projet porté par la VP emploi sur la précarité. OK pour les 4 moteurs, mais intérêt particulier porté à l'Eurorégion et aux nouveaux entrants, surtout Pologne et Hongrie (Cracovie et Petch, Hongrie comme 5^e moteur). Bade Wurtemberg devient présidente en exercice des 4 moteurs sur le thème Economie recherche et innovation. Conférence sur la promotion de l'emploi automne 2007. Projet qui implique aussi l'aspect recherche et enseignement supérieur. Souhaite la présence de toutes les OS dans un projet sur la précarité. Importance de la communication externe dans ce projet. Articuler avec le réseau Préref, projet Leonardo sur la formation professionnelle.

C/ Intervention de C. Puthod : Priorité régionale RA sur l'emploi et la formation professionnelle. Voir la délibération « vers la sécurité des trajectoires professionnelles », voir le dispositif SECURISERA (Appuis conseil aux entreprises par rapport à la sécurisation des parcours, volet sur la précarité), voir les 27 CTEF et le projet de travailler plus précisément sur 5 CTEF ciblés par les OS. Trouver une articulation avec ARAVIS (Utiliser l'existant)

Sur le volet financier la région s'engage sur le projet, avec une attention particulière pour les besoins immédiats (8000 €)

2) Calendrier de la phase ingénierie

Présents : Abattu Cécile (UPMF), C. Canale (CGT), Gélati Jean Michel (CGT Rhône-Alpes), Jalmain Y. (CGT), Labrot Laurent (CFDT Rhône-Alpes), Lamotte Bruno (UPMF),

A/ Divers :

- Contacts avec M. Tincry, Passage de la convention DRTEFP le 20 avril en CTP, Echéance FSE fixée au 5 juin et CTP le 19 juin. => Montage de la convention en Mai.

- Contacts avec IRES (Dufour), Volonté de s'engager de façon transversale dans le projet, rencontres avec 4 moteurs, terrain, formalisation et publication.

B/ Calendrier :

- Montage convention : 3 réunions

- 3 mai 10H 16 H DRTEFP Lyon
- 16 mai 10 H Grenoble
- 31 Mai 10H Lyon
- 4 Juin réunion éventuelle de bouclage à Lyon

- 4 moteurs : 3 voyages de 2 jours, semaines 37, 38 et 41

- Session : 8 Novembre (ou 15 novembre). 20/30 personnes à Grenoble Salle doyen Maillet avec partenaires du projet, invitations pour les autres OS, Intervention = cadrage UPMF, Interventions CGT, CFDT, DRTEFP, Région, ARAVIS, IRES, + Rigaudiat.

- Prestataires : IES en semaine 17, Rencontre Charvet (Aravis) et PACTE semaine 24 ou 25, Rencontre IRES (Dufour) semaine 35 ou 36.

5.2. Réunion DRTEFP REGION RA - 3 mai 2007

Relevé de décision

Présent : C. Abattu (UPMF - Compte-rendu), C. Juyaux (CFDT), C. Canale (CGT), Y. Jalmin (CGT), Laurent Labrot (CFDT), B. Lamotte (UPMF), J. Léger (CGT), G. Martin (Région RA), M. Tincry (DRTEFP).

L'objectif de la réunion était de finaliser le montage des 3 conventions sur le projet Précarité et nouvelles formes d'emploi : convention avec la DRTERP, convention avec la Région, convention avec le FSE.

1 Point sur les différents contacts pris

A/ Contacts UPMF

- C. Abattu et B. Lamotte ont rencontré l'IES (UPMF, Grenoble) qui pouvait être un partenaire notamment sur les questions de formation de militants syndicaux au cours du programme Précarité. Le calendrier trop chargé de cette institution ne permet pas pour l'instant un engagement.
- En ce qui concerne la recherche de contacts avec des universitaires des 4 moteurs : Garofoli, Chercheur italien (Lombardie) est intéressé pour s'investir dans le projet. A. Recio, économiste du travail espagnol (Catalogne) est à contacter. J. Lapeze, géographe français, consultant en développement locale, parlant espagnol, italien, anglais, est intéressé par le projet.

B/ Contact CGT

J. Léger a rencontré Jacques Rigaudiat. Il a donné son accord pour intervenir lors de la conférence prévue le 8 novembre (autre date possible : 15 novembre).

C// Contact CFDT

L.Labrot et J. Léger ont rencontré C. Dufour (Sociologue, IRES) à Paris. Il a confirmé son intérêt pour le projet (C. Dufour avait également rencontré J. Léger (CGT) précédemment et déjà explicité ses différents centres d'intérêts dans ce programme : travail avec les OS des 4 moteurs, travail

d'enquête, publication). C. Dufour aura plusieurs apports : une connaissance forte du syndicalisme en Europe ; une conception intéressante de la précarité ; une pratique du travail d'enquête.

2 Point sur les différentes conventions

La première convention DRTEFP est notifiée. L'engagement sera fait au 25 mai (70% des 18000 euros DRTEFP seront versés mi juin). Reste à monter une convention secondaire entre l'UPMF et les OS pour expliciter les modalités de reversement des fonds. Le solde sera versé après le bilan qualitatif demandé au 7 décembre.

En ce qui concerne la convention avec la Région RA, il faut faire une demande de subvention annuelle mais qui explicite le cadre budgétaire globale : 3 ans de fonctionnement avec 3 apports distincts. Cette convention peut être engagée rapidement.

En ce qui concerne la convention FSE, il faut faire une demande sur l'ancienne programmation, la nouvelle n'étant pas disponible avant fin 2007, début 2008. Il est convenu de la rédiger pour le 5 juin pour un passage en CTS le 30 juin. Il faut faire un plan de trésorerie car les modalités de versement du FSE prévoient un premier versement à partir de 25 % de réalisation du budget. L'UPMF ne peut pas faire la trésorerie pour les Organisations syndicales notamment sur les salaires.

3 Point sur le projet

Après un tour de table sur le contenu du programme, un accord se fait sur l'intérêt d'avoir une double entrée : une entrée par les secteurs d'activité, une entrée par les territoires.

L'entrée par les territoires répond à plusieurs demandes : pour l'UPMF, développer cette problématique est une exigence de plus en plus forte du laboratoire de recherche LEPII, centre associé du CEREQ, qui met en avant cette dimension ; Pour la Région, cela permet une mise en cohérence avec ce qui se fait déjà sur les territoires (projet SECURISERA, dispositif CTEF qui propose des diagnostics sur les territoires et des plans d'action sur les questions d'emploi-formation), d'avoir un effet levier grâce à la dimension opérationnelle du projet précarité. Pour la DRTEFP, l'approche territoire est également une condition forte par rapport à l'objectif de développement du dialogue social territorial, les organisations syndicales étant également sur cette approche.

L'entrée par les secteurs est également une demande partagée. Deux secteurs seront retenus (2 par organisation syndicale). La CFDT montre son intérêt pour une approche sur le tourisme loisir et sur les pôles de compétitivité (intérêt par rapport au développement durable). La CGT serait intéressée par le secteur de l'aide à domicile (emplois de service) et par un secteur industriel (métallurgie ?).

5.3. Réunion DRTEFP REGION RA - 3 mai 2007

Relevé de décision

Présent : C. Abattu (UPMF - Compte-rendu), C. Juyaux (CFDT), C. Canale (CGT), Y. Jalmain (CGT), Laurent Labrot (CFDT), B. Lamotte (UPMF), J. Léger (CGT), G. Martin (Région RA), M. Tincry (DRTEFP).

L'objectif de la réunion était de finaliser le montage des 3 conventions sur le projet Précarité et nouvelles formes d'emploi : convention avec la DRTERP, convention avec la Région, convention avec le FSE.

2 Point sur les différents contacts pris

A/ Contacts UPMF

- C. Abattu et B. Lamotte ont rencontré l'IES (UPMF, Grenoble) qui pouvait être un partenaire notamment sur les questions de formation de militants syndicaux au cours du programme Précarité. Le calendrier trop chargé de cette institution ne permet pas pour l'instant un engagement.
- En ce qui concerne la recherche de contacts avec des universitaires des 4 moteurs : Garofoli, Chercheur italien (Lombardie) est intéressé pour s'investir dans le projet. A. Recio, économiste du travail espagnol (Catalogne) est à contacter. J. Lapeze, géographe français, consultant en développement locale, parlant espagnol, italien, anglais, est intéressé par le projet.

B/ Contact CGT

J. Léger a rencontré Jacques Rigaudiat. Il a donné son accord pour intervenir lors de la conférence prévue le 8 novembre (autre date possible : 15 novembre).

C// Contact CFDT

L.Labrot et J. Léger ont rencontré C. Dufour (Sociologue, IRES) à Paris. Il a confirmé son intérêt pour le projet (C. Dufour avait également rencontré J. Léger (CGT) précédemment et déjà explicité ses différents centres d'intérêts dans ce programme : travail avec les OS des 4 moteurs, travail d'enquête, publication). C. Dufour aura plusieurs apports : une connaissance forte du syndicalisme en Europe ; une conception intéressante de la précarité ; une pratique du travail d'enquête.

4 Point sur les différentes conventions

La première convention DRTEFP est notifiée. L'engagement sera fait au 25 mai (70% des 18000 euros DRTEFP seront versés mi juin). Reste à monter une convention secondaire entre l'UPMF et les OS pour expliciter les modalités de reversement des fonds. Le solde sera versé après le bilan qualitatif demandé au 7 décembre.

En ce qui concerne la convention avec la Région RA, il faut faire une demande de subvention annuelle mais qui explicite le cadre budgétaire globale : 3 ans de fonctionnement avec 3 apports distincts. Cette convention peut être engagée rapidement.

En ce qui concerne la convention FSE, il faut faire une demande sur l'ancienne programmation, la nouvelle n'étant pas disponible avant fin 2007, début 2008. Il est convenu de la rédiger pour le 5 juin pour un passage en CTS le 30 juin. Il faut faire un plan de trésorerie car les modalités de versement du FSE prévoient un premier versement à partir de 25 % de réalisation du budget. L'UPMF ne peut pas faire la trésorerie pour les Organisations syndicales notamment sur les salaires.

5 Point sur le projet

Après un tour de table sur le contenu du programme, un accord se fait sur l'intérêt d'avoir une double entrée : une entrée par les secteurs d'activité, une entrée par les territoires.

L'entrée par les territoires répond à plusieurs demandes : pour l'UPMF, développer cette problématique est une exigence de plus en plus forte du laboratoire de recherche LEPII, centre associé du CEREQ, qui met en avant cette dimension ; Pour la Région, cela permet une mise en cohérence avec ce qui se fait déjà sur les territoires (projet SECURISERA, dispositif CTEF qui

propose des diagnostics sur les territoires et des plans d'action sur les questions d'emploi-formation), d'avoir un effet levier grâce à la dimension opérationnelle du projet précarité. Pour la DRTEFP, l'approche territoire est également une condition forte par rapport à l'objectif de développement du dialogue social territorial, les organisations syndicales étant également sur cette approche.

L'entrée par les secteurs est également une demande partagée. Deux secteurs seront retenus (2 par organisation syndicale). La CFDT montre son intérêt pour une approche sur le tourisme loisir et sur les pôles de compétitivité (intérêt par rapport au développement durable). La CGT serait intéressée par le secteur de l'aide à domicile (emplois de service) et par un secteur industriel (métallurgie ?).

5.4. Comité d'orientation - 31 mai 2007

Relevé de décision

Présent : C. Abattu (UPMF - Compte-rendu), C. Canale (CGT), J.M. Gelati (CGT), Y. Jalmain (CGT,,) C. Juyaux (CFDT), Laurent Labrot (CFDT), B. Lamotte (UPMF), J. Léger (CGT), Erwan Autès (Conseil régional RA), M. Tincry (DRTEFP).

1. Bruno Lamotte présente la dernière version du budget global, articulant les 3 demandes de financement (DRTEFP, Région RA, FSE). Par différence avec l'hypothèse de départ (200 000 euros par an) l'articulation du budget aux actions a nécessité une demande croissante de financement et des budgets de plus en plus importants : 159 000 € la première année, 197 000 € la seconde année, 242 000 € la troisième année. Cette augmentation des besoins financiers est cohérente avec l'accroissement des activités.

2. Erwan Autès rappelle le contenu administratif du dossier de demande de subvention à la région RA (lettre de demande de subvention, calendrier du programme de travail, budget global du projet, bilan comptable de l'UPMF, statuts de l'UPMF, RIB, Composition du conseil d'administration). Sur le fond, il souligne l'importance pour la Région d'articuler cette recherche avec les autres dispositifs mis en place en région (ex les CTEF).

3. La convention DRTEFP est signée par l'UPMF. Dès lundi elle sera signée par l'ensemble du partenariat et sera envoyée à la DRTEFP. Compte tenu du délai de remise du bilan financier au 7 décembre, il sera demandé aux partenaires CGT et CFDT et notifié dans la convention secondaire d'arrêter les comptes au 15 novembre pour permettre à l'UPMF de faire la remontée de dépenses dans les temps.

Sur le fond M. Tincry met en avant l'intérêt à partir de ce projet du développement de normes conventionnelles, de professionnalisation des organisations syndicales sur la question de la précarité.

3 En ce qui concerne la convention FSE, il faut faire une demande sur l'ancienne programmation, la nouvelle n'étant pas disponible avant fin 2007, début 2008. Il faudra donc faire une nouvelle demande de financement sur la nouvelle programmation pour la réalisation des dernières phases du projet. M. Tincry insiste sur de la dimension internationale sur cette convention et la problématique de la gestion des âges, question transversale aux différents secteurs retenus et aux quatre régions d'Europe (Rhône-Alpes, Lombardie, catalogue et Bade-Wurtemberg).

Prochaine réunion : comité de pilotage le 26 juin, 10 heures à Grenoble (UPMF-LEPII)

5.5. Réunion de travail UPMF/CGT 26 juin 2007, UPMF/CFDT 29 juin 2007

Relevé de décision

Le 26 juin 2007 :

Présent : C. Abattu (UPMF - Compte-rendu), C. Canale (CGT), J.M. Gelati (CGT), Y. Jalmain (CGT), B. Lamotte (UPMF)

Le 29 juin 2007 :

Présents : C. Abattu (UPMF - Compte-rendu, Laurent Labrot (CFDT), B. Lamotte (UPMF)

1. Coordonnées des membres du partenariat

Abattu Cécile : 04-76-82-56-96 / 06-79-06-61-47 (cecile.abattu@upmf-grenoble.fr)

Canale Christine : 06-08-60-96-53 (c.canale@cgtra.org)

Gélati Michel : 06-81-33-02-06 (contact@cgtra.org)

Jalmain Yves : 06-30-93-25-89 (yves.jalmain@tiscali.fr)

Juyaux Christian : 06-80-05-07-48 (christian.juyaux@9online.fr)

Lamotte Bruno : 04-76-82-54-35 / 06-82-46-42-94 (bruno.lamotte@upmf-grenoble.fr)

Labrot Laurent: 04-74-96-88-90 / 06-89-33-02-74 (labrot.laurent@magic.fr)

Léger Jacques : 06-80-63-26-55 (LEGER@cgtra.org)

2. Point sur les conventions

La convention DRTEFP est signée par l'ensemble des partenaires et la DRTEFP. Le mandatement des 70 % est en cours. => début septembre (fermeture de l'université en août) l'UPMF versera 2845,75 euros à la CFDT et 2845,75 euros à la CGT. Le solde théorique de 853,73 euros sera versé après la remontée de dépenses de début décembre 2007 (remontée par les partenaires au 20 novembre au plus tard).

La convention secondaire qui explicite les modalités de reversements entre les membres du partenariat est en cours de signature.

La convention région est également validée. Le versement des 50 % à l'Upmf est en cours => Début septembre (fermeture de l'université en août), l'UPMF versera 8177,83 euros à la CFDT et 8177,83 euros à la CGT. Le solde théorique de 8177,83 sera reversé à la clôture de la convention (mars 2008 à confirmer). Une convention secondaire pour expliciter les modalités de reversements des fonds entre les membres du partenariat est en cours de rédaction.

La convention FSE a été validée ce jour (29 juin 2007) pour un montant de 57042,58 euros (19923,56 pour la CGT, 19923,56 pour la CFDT). Reste à savoir si cette convention va jusqu'en décembre 2007 ou mars 2008 (à vérifier).

Une convention secondaire pour expliciter les modalités de reversements des fonds entre les membres du partenariat est également en cours de rédaction. Il n'y a pas de versement d'avance de la part du FSE mais à partir de 25 % de dépenses réalisées, on fait une remontée de dépenses et on touche le montant demandé.

3. Calendrier de l'automne 2007

Proposition de dates pour rencontrer les partenaires des 4 moteurs :
20-21 septembre 2007
4-5 octobre 2007
19-20 octobre 2007

Il est convenu qu'un premier contact téléphonique auprès des partenaires est fait par M. Gélati et par L. Labrot. Un courrier suivra rédigé par L. Labrot accompagné du 4 pages de présentation du projet (en cours de traduction).

Proposition de dates pour un prochain comité de pilotage :
Après consultation, une seule date est possible : Lundi 10 septembre de 14h-17h à Grenoble.

4. Programme du séminaire du 8 novembre 2008

Le séminaire du 8 novembre se déroulera à l'UPMF sous la forme de deux tables ronde.
La première, le matin, serait consacrée à la présentation du projet « *Précarité : nouvelles formes d'emploi* » par les membres du comité d'orientation :

- Une présentation générale par UPMF (bilan des visites dans 4 moteurs)
- Une présentation des objectifs de la CGT
- Une présentation des objectifs de la CFDT
- Une intervention sur la négociation territoriale par M. Tincry
- Une intervention de G. Martin sur les attentes de la région RA

(Buffet à midi sur place).

La seconde, l'après midi, serait consacrée à des expériences transnationales intéressantes et aux croisements avec les partenaires sociaux français.

Conclusion et perspectives par Jacques Rigaudiat.
(Rigaudiat J, 2007, *Le nouvel ordre prolétaire, Le Modèle social français face à l'insécurité économique*, Paris, Autrement, 194 P.)

5.6. Réunion du 30 Août 2007, Comité de pilotage du 10 septembre

Compte-rendu

Présent le 30 Août : C. Abattu (UPMF - Compte-rendu), C. Canale (CGT), J M. Gélati (CGT), Y. Jalmain (CGT), B. Lamotte (UPMF), J. Léger (CGT).

Présents le 10 septembre : C. Abattu (UPMF - Compte-rendu), C. Juyaux (CFDT), C. Canale (CGT), Y. Jalmain (CGT), B. Lamotte (UPMF).

Points abordés :

- Mise en place des conventions FSE/DRTEFP/Région ;
- Mise au point des programmes de visite en Catalogne, Lombardie et Bade Wurtemberg ;

- Mise au point du programme du séminaire du 8 novembre ;

1/ Point sur les conventions

A/ Région Département Economie

Le 20 juillet 2007 l'UPMF a reçu un courrier du Pdt de la Région (Département Economie) pour l'attribution de 35 103 € ; La convention a été signée le 21 Août 2007. La convention secondaire relative aux modalités de reversement des fonds entre les partenaires est en cours de signature. Le courrier de demande de versement de l'avance de 50 % de la somme est également parti. Cette convention couvre les dépenses à partir du 6 juin 2007 jusqu'au 30 mars 2008.

B/ Région Département Relations internationales

L'arrêté attributif de subvention de la Région (Département relations internationales) pour les 8190 € a été signé le 31/07/2007. La subvention est dédiée au montage du partenariat européen avec les partenaires sociaux des 4 moteurs. Cette convention couvre les dépenses à partir du 11 juin 2007 jusqu'au 30 mars 2008.

Le courrier de demande de versement de l'avance de 50 % de la somme est également parti. Il est décidé que cette somme restera à l'UPMF qui aura la charge de l'organisation des déplacements au sein des 4 moteurs.

C/ DRTEFP

La convention DRTEFP est signée. L'UPMF a reçu l'acompte de 70 % soit 12 443.40 euro du contrat "précarité", La convention secondaire est signée, l'original est chez chaque partenaire, le reversement de l'avance aux partenaires est en cours.

D/ FSE

En ce qui concerne la convention FSE, la DRTEFP a donné l'information suivante: « Je vous informe que le projet susvisé FSEOBJ3 a été présenté en Commission technique spécialisée du 29.06.2007 et a fait l'objet d'un avis favorable. La notification préfectorale officielle du volet 2007 vous sera transmise dès que la disponibilité des fonds sera certaine. »

E/ Informations diverses :

-Arrivée à la région d'une chargée de mission 4 moteurs à la région Céline Vallée interlocutrice et appui pour prises de contacts à tenir informée.

-La Région a traduit la présentation du projet : 7 pages en catalan, allemand, italien et anglais.

F/ Remontée de dépenses / Trésorerie

En novembre 2007 il faudra faire la remontée de dépenses pour la DRTEFP ; éventuellement au même moment pour FSE, l'échéance est en mars 2008 pour les deux conventions Région.

En ce qui concerne le prélèvement forfaitaire effectué il faut une délibération du conseil d'administration. Pour l'Upmf, voici le modèle utilisé :

« Un nouveau dispositif de prélèvement interne, destiné à financer une partie des charges collectives supportées par les services généraux, est proposé. L'essentiel de ces charges collectives concerne des dépenses obligatoires incompressibles: personnel contractuel, nettoyage, logistique, énergie, fluide, cotisations inter établissements.

- 1) Prélèvement général de **3 % en 2007, 4,5 % en 2008**, sur les recettes des composantes «pédagogiques» (UFR, IUT).
- 2) Prélèvement de **5 %** pour les services inter établissements.
- 3) Prélèvement de **12 %** sur les opérations de recherche. SAIC et UB recherche. »

2/ Visites au sein des 4 moteurs

A/ Dates retenues :

- 4 et 5 octobre : présentation précarité en Allemagne

Personnes prévues : Côté GGT : Y Jalmain, J.M. Gelati ; Côté UPMF : B. Lamotte, C. Abattu ; Côté CFDT ?

-18 et 19 octobre : présentation précarité en Lombardie

Personnes prévues : Côté GGT : J.M. Gelati, J. Léger (?) ; Côté UPMF : B. Lamotte, C. Abattu ; Côté CFDT : L. Labrot

25 et 26 octobre : présentation précarité en Catalogne

Personnes prévues : Côté GGT : Y Jalmain, C. Canal ; Côté UPMF : B. Lamotte, C. Abattu ; Côté CFDT : L. Labrot

Pour les voyages, il est retenu que l'UPMF a la charge d'organiser les déplacements : location d'un espace et voyage commun, réservation des hôtels.

B/ Plan prévisionnel des visites

Partenaires maîtres d'œuvre, 4 réunions et suggestions du partenariat :

- 1) Présentation du projet aux OS
- 2) Contact avec les interlocuteurs régionaux
- 3) Contacts avec les partenaires étude/recherche
- 4) Définition des perspectives avec les OS

3/ séminaire précarité : 8 novembre, 9h 30 - 17h, Amphi de la MSH à Grenoble

Le séminaire du 8 novembre se déroulera à l'UPMF sous la forme de deux tables rondes.

La première, le matin, serait consacrée à la présentation du projet « *Précarité : nouvelles formes d'emploi* » par les membres du comité d'orientation et la seconde aux enjeux régionaux.

Programme provisoire :

9h30, Accueil et Ouverture

A. Spalanzani - Président UPMF, Patrick Criqui - Directeur LEPII

10h 13h, Table ronde 1 : Présentation du programme précarité dans l'emploi

Président : Bouvier ou Peulet

C.Abattu, B. Lamotte : *Précarité dans l'emploi en Rhône-Alpes : Quels enjeux pour le dialogue social ? Une présentation générale du projet*

Y. Jalmain, C. Canale, J.M. Gelati, J. Léger, *Constats et orientation de la CGT Rhône Alpes*

C. Juyaux et L.Labrot, *Constats et orientations de la CFDT Rhône Alpes*

Réactions des OS européennes

J. Rigaudiat *Le modèle social français face à la précarité : réflexions transversales*

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

Echange et débat

13 h : Buffet (sur place)

14h30 – 17h, Table ronde 2 : Les enjeux régionaux
Président Peulet ou Bouvier

MRIE *La précarité dans l'emploi en Rhône Alpes*

M. Tincry : *Un nouveau contexte pour le dialogue social territorial*

G. Martin : *Les contrats territoriaux emploi formation : les outils régionaux*

Discussion générale , conclusion : B. Lamotte

5.7. Comité d'orientation - 27 septembre 2007

14h-17h

Relevé de décisions (Cécile Abattu – Bruno Lamotte)

Présent(e)s : C. Abattu (UPMF), J.M. Gelati (CGT), Y. Jalmain (CGT) C. Juyaux (CFDT), L. Labrot (CFDT), B. Lamotte (UPMF), J. Léger (CGT), G. Martin (Conseil régional RA), M. Tincry (DRTEFP), C. Vallet (Conseil régional RA)

1. Point sur les visites aux Organisations syndicales des 4 moteurs

A/ Allemagne

La rencontre des partenaires allemands prévue les 4 et 5 octobre prochains est reportée à une date ultérieure. Proposition de nouveau RDV les 15 et 16 novembre. J.M. Gélati s'occupe d'organiser ce RDV.

B/ Italie

La rencontre prévue à Milan les 18 et 19 octobre est confirmée.

Voici le programme de travail proposé par Rita PAVAN et Fabio GHELFI (Langue de travail: italien).

Jeudi 18 octobre 2007

De 15h00 à 17h30 : Rencontre avec « Agenzia del Lavoro » pour un panorama sur le système des services à l'emploi en Lombardie (à fixer).

Rencontre avec un expert sur le sujet des implications sociales de la précarité, (à fixer).

Vendredi 19 octobre 2007

Session de travail près du Cgil Cisl Uil Lombardia, de 9h30 à 13h30 (session unique avec pause)

Trois champs thématiques à traiter par Cgil Cisl Uil Lombardia :

- Les différentes typologies de contrat de travail atypique appliquées en Italie et les différentes formes de précarité; le rôle de la négociation, et en particulier de la négociation collective nationale sur la réglementation de ces typologies d'emploi (par ex: pourcentage maximum des contrats atypiques par rapport aux contrats standards, etc.) ;

- Les normes législatives existantes en Italie et leur rapport avec la précarité; les stratégies syndicales et les propositions pour combattre le phénomène de la précarité (par ex: amortisseurs sociaux qui ne couvrent pas le travail précaire, nécessité d'une réforme, etc.) ;
- Les outils d'organisation que le syndicat italien a mis en œuvre pour organiser les travailleurs « pas standard »: NIDIL CGIL, ALAI CISL, CPO UIL. Comment sont-ils structurés, quelle est leur activité, quels sont leur domaines d'intervention ?

Côté université, possibilité d'organiser une rencontre avec G. Garofoli, spécialiste des questions territoriales.

Côté français, se déplaceront : J.M. Gélati, J. Léger, L. Labrot, B. Lamotte, C. Abattu.

Il est prévu de partir en voiture (Lieu de départ : Grenoble, J. Léger vient à Grenoble la veille, passage à Chamonix pour prendre J.M. Gélati).

La rencontre des partenaires espagnols à Barcelone les 25 et 26 octobre est également confirmée.

Le programme de la visite est à venir. Possibilité de rencontrer les instances régionales.

Se déplaceront : L. Labrot + 1 autre personne CFDT, J Y Jalmain et Ch. Canal, B. Lamotte, C. Abattu. (Lieu de RDV : Valence).

2. Démarrage des activités

A/ Côté CFDT

Un premier travail de recueil en interne de l'existant sur la précarité est prévu (docs internes, analyse des politiques conduites ces dix dernières années...). Puis production d'un rapport de synthèse sur le thème de la précarité (environ 15 p.)

Ensuite investigation sur les secteurs prévus.

B/ Côté CGT

Service à la personne : diagnostic en cours avec les syndicats de la profession en région RA. Secteur associatif + secteur marchand.

Logistique : début de l'investigation sur le pôle de Lyon Est, Isle d'Abeau, Ain. Contexte syndical moins développé qui rend le travail plus complexe. Il est par ailleurs prévu de travailler en lien avec l'activité des CTEF.

3. Séminaire du 8 novembre

A/ Travail sur le contenu du programme

Après examen des différentes propositions issues des deux derniers comités de pilotage, voici le programme retenu :

9h Accueil Café

9h30 Ouverture du séminaire

Alain Spalanzani - Président UPMF, Patrick Criqui - Directeur LEPII : *Ouverture du séminaire*

B. Lamotte – UPMF/LEPII : *Présentation du projet et de la journée de travail*

10h-11h Atelier 1

Jacques Rigaudiat – (titre à préciser) : *Le modèle social français face à la précarité : réflexions transversales*

Echange avec la salle

11h-12h Atelier 2 :

Nathalie Monnier-Brabant – Directrice adjointe de la MRI : *La précarité dans l'emploi en Rhône-Alpes*

Echange avec la salle

12h-13h Atelier 3

Représentants des organisations syndicales européennes : *Expériences en Lombardie, Catalogne et au Bade-Wurtemberg*

13 h : Buffet (sur place)

14h30 – 17h Table ronde : Sources de précarité et place du dialogue social territorial

Christine Canale (CGT Rhône-Alpes), Christian Juyaux (CFDT Rhône-Alpes), Bruno Lamotte (UPMF/LEPII), Guillaume Martin (Conseil régional Rhône-Alpes), Marc Tincry (DRTEFP).

Animation : Laurent Labrot s'occupe de contacter le Club de la Presse

B/ Projet de courrier d'invitation au séminaire (destinataires : partenaires sociaux français)

Nous avons le plaisir de vous inviter au séminaire de lancement du projet « *Précarité dans l'emploi* » qui se déroulera le 8 novembre prochain à l'Université Pierre Mendès France de Grenoble, dont vous trouverez le programme ci-joint.

A la demande des unions régionales de la CFDT et de la CGT, le LEPII (Centre associé CEREQ Rhône-Alpes) conduira de 2007 à 2010 une recherche action financée par la DRTEFP, le Conseil Régional et le Fonds Social Européen portant sur la précarité dans l'emploi.

Depuis plusieurs années, la réforme du dialogue social de 2004 aidant, une décentralisation de l'action publique dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle se dessine. De nouveaux outils d'action sont mis à la disposition des partenaires sociaux à l'échelle territoriale. Le projet vise à dégager les modalités possibles d'un dialogue social territorial visant à la sécurisation des trajectoires professionnelles, en mobilisant les instruments des politiques régionales de l'emploi et de la formation. Il comprend donc une phase d'étude sur des secteurs clés, une phase d'examen des pratiques des partenaires sociaux dans le Bade-Wurtemberg, en Catalogne et en Lombardie et doit se conclure par un colloque international sur ce thème.

L'ensemble du partenariat souhaite vivement votre présence, nécessaire pour alimenter la réflexion collective sur cette problématique.

Pour toute information complémentaire, vous pouvez vous mettre en contact avec Cécile Abattu (04-76-82-56-96 / cecile.abattu@upmf-grenoble.fr) ou Bruno Lamotte (04-76-82-54-35 / bruno.lamotte@upmf-grenoble.fr).

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos meilleures salutations.

Destinataires :

A voir avec Marc Tincry : UPA CJD, MEDEF, CGPME, FO, CGC, CFTC

Pour la diffusion interne CGT et CFDT, chaque organisation a l'initiative

C/ Projet de courrier d'invitation au séminaire (destinataires : partenaires sociaux européens)

A l'attention de :

- ✓ Katrin DISTLER – DGB Bad Württemberg
- ✓ Joana AGUDO – CCOO Catalogne
- ✓ Fabio GHELFI –CGIL Lombardie
- ✓ Rita PAVAN – CISL Lombardie
- ✓ Laura PELAY – UGT Catalogne

Objet : Projet Précarité et nouvelles formes d'emploi

Chers (es) amis (es),

Comme nous l'avons évoqué dans le courrier en date du 10 septembre 2007, et à la suite de plusieurs échanges téléphoniques, nous organisons un premier séminaire de lancement du projet « Précarité dans l'emploi » le 8 novembre prochain à l'Université Pierre Mendès France de Grenoble (Cf. programme joint). Nous avons le plaisir de vous inviter à ce séminaire.

Compte tenu des moyens alloués à ce séminaire, la langue de travail sera le français (pas de traduction simultanée). Cependant, nous serions très heureux de bénéficier d'une intervention de votre part au cours de la matinée, pour donner un éclairage sur des pratiques syndicales intéressantes en Europe. Nous aurons l'occasion d'en discuter avec vous lors de notre visite courant octobre et par téléphone.

Pour organiser matériellement votre déplacement à Grenoble, merci de vous mettre en contact avec Cécile Abattu (00 334-76-82-56-96 / cecile.abattu@upmf-grenoble.fr).

4. Contacts avec les organisations syndicales de Pologne et Hongrie

Une version anglaise de la présentation du projet leur sera adressée, en mentionnant les prochaines échéances (séminaire 2008). Céline Vallet et Bruno Lamotte s'en chargent.

5. Point financier

M. Tincry nous informe de la prochaine notification de la partie FSE du financement : levée des réserves financières évoquées au mois de juillet.

Dès réception du document, l'UPMF informera les partenaires sur le montant retenu et la période couverte par la convention. En tout état cause, la nécessité d'une remontée de dépenses globales à mi novembre est confirmée.

5.8. Comité d'orientation - 1 février 2008

Présents : Cécile Abattu, UPMF (Compte-Rendu) ; Jon Bernat, UPMF, Christine Canale, CGT ; Gérard Chabert, CFDT, Yves Jalmain, CGT ; Laurent Labrot, CFDT ; Bruno Lamotte, UPMF ; Aline Mollard, Région RA, Claude Schaffron, CFDT, Marc Tincry, DRTEFP.

- Bilan de la conférence 4 moteurs de Stuttgart
- Proposition de travail avec les 4 moteurs et planning
- Séminaire de septembre 2008
- Bilan qualitatif : phase d'ingénierie pour DRTEFP
- Restitution du Diagnostic pour mars 2008 pour la Région RA
- Point financier : montage DRTEFP, Montage FSE, point sur les conventions

1/ Conférence 4 moteurs pour l'emploi, Stuttgart 24-25 janvier 2008

Cf. Annexe rendu de Marie De Besses, UPMF

Lors de cette conférence, les organisations syndicales des 4 moteurs étaient présentes et ont réaffirmé leur intérêt de travailler sur le projet précarité dans l'emploi. Ils ont demandé à avoir les comptes rendu traduits de l'ensemble des rencontres réalisées fin 2007 en Catalogne, Lombardie et Bade-Wurtemberg. Il est convenu que l'UPMF fasse traduire les documents et les fasse parvenir aux partenaires européens avant les prochaines visites prévues en mars 2008.

2/-Proposition de travail avec les 4 moteurs et planning

La proposition de travail avec les 4 moteurs (Cf. Compte-rendu du comité de pilotage du 11 janvier 2008) est validée. Seul l'ordre des 3 axes proposés est modifié :

L'intérêt d'une comparaison internationale sur la précarité et nouvelles formes d'emploi peut se décliner en 3 axes :

1/ définition et mesure de la précarité

Comment définir la précarité dans l'emploi, comment la mesurer ? La précarité est un phénomène global et les quatre régions sont concernées. Mais ses manifestations sont locales et sectorielles, différentes selon les cas. Dès lors comment développer la négociation sur ce thème ? Il faut avancer dans la distinction entre les aspects partagés et les aspects spécifiques entre les partenaires.

2/ Etudes sur les pratiques du dialogue social.

Une première demande aux partenaires transnationaux pourrait porter sur les modes de contractualisation. Il serait intéressant d'avoir un recensement des pratiques d'accords collectifs sur les territoires sur le thème de la précarité. Dans ce cadre, l'analyse de l'espace de négociation est à regarder de près : à quel niveau on se situe et type de négociation aux différents niveaux territoriaux : niveau régional, niveau des provinces, niveau des grosses agglomérations, bassin d'emploi ?

Se pose aussi la question de la cohérence territoriale par rapport à l'espace national ou par rapport aux régions transfrontalières.

3/ La question des pratiques de dialogue social territorial serait intéressante à analyser en regard avec les secteurs d'études choisis par la CGT et la CFDT : le secteur du service à la personne, La logistique, Le Tourisme – Loisir, Les pôles de compétitivité.

Planning des rencontres 4 moteurs

13-14 mars 08 : Stuttgart

27-28 mars 08 : Milan

Catalogne : proposition des 10 et 11 avril

Il est entendu de recruter un traducteur sur place.

Programme type : deux demi-journées

1) Première demi-journée

A) Exposés français :

- problème de définition et de mesure de la précarité

- contacts dans les secteurs CFDT

- contacts dans les secteurs CGT

B) Discussion générale : aborder la précarité dans l'emploi, comment et pourquoi faire

C) Présentation des moyens de travail et objectifs

2) Deuxième demi-journée

A) Ateliers parallèles ou successifs

- avancements du programme de travail CFDT/partenaire

- avancement du programme de travail CGT /partenaire

B) Mise en commun des programmes de travail, préparation du séminaire de septembre

3/ Séminaire de septembre 2008

Le séminaire pourrait avoir lieu les 25 et 26 septembre 2008 ou les 2 et 3 octobre 2008 selon la disponibilité de la salle.

Lieu : Conseil régional RA.

Il était prévu un séminaire permettant le « partage des enjeux ». L'ensemble des partenaires sociaux sera invité à participer.

4/ Bilan qualitatif

Bruno Lamotte rappelle le cahier des charges pour cette première convention DRTEFP. Cinq activités étaient prévues : ingénierie des convention (réalisée) ; documenter la question (réalisé), prise de contacts avec les Organisation syndicales des 4 moteurs (réalisée), choix de partenaires techniques (réalisé), travail avec l'ensemble des partenaires sociaux pour développer les dialogue social territorial sur la question de la précarité (travail en cours).

Christine Canale pour la CGT et Laurent Labrot pour la CFDT font un exposé sur l'état d'avancement du travail de chaque organisation sur la question du dialogue social territorial sur la précarité.

Le bilan qualitatif est adopté. La décision est prise de le faire circuler auprès des partenaires sociaux de la région RA et d'assurer la traduction d'une partie pour les partenaires sociaux en Bade-Wurtemberg, Catalogne et Lombardie.

5/ Restitution du Diagnostic pour mars 2008 pour la Région RA

Une demande va être faite à la Région pour rendre le rapport qualitatif relatif à la première année de fonctionnement en avril afin de pouvoir intégrer un bilan des deuxièmes rencontres avec les partenaires des 4 moteurs prévues en mars 2008.

6/ Convention FSE

Marc Tincry indique que pour la deuxième année de fonctionnement il faudra de nouveau postuler sur l'ancienne programmation pour les dix mois de fonctionnement restant (mars 2008-décembre 2008).

Si nous anticipons une sous réalisation sur la convention 2007, il faut avant février faire un avenant avec un nouveau prévisionnel 2007 proche des dépenses pour pouvoir reporter sur 2008 les sommes qui ne pourront pas être dépensées.

CR Conférence 4 moteur 24-25 janvier 2008

Jeudi 24

Conférence inaugurale

Monika STOLTZ, ministre du Travail et des Affaires Sociales du Land BW, puis Ernst PFISTER

Selon M.S., accord en BW pour considérer que l'accroissement de la mobilité des travailleurs permet d'élever le taux d'emploi.

3 sujets importants pour le BW : le maintien en emploi des seniors, l'égalité des chances pour les populations issues de l'immigration, la responsabilité sociale des entreprises (R.S.E).

Le BW a besoin d'accroître le taux d'activité des femmes, et le taux d'emploi des populations issues de l'immigration. Le BW a organisé un prix de R.S.E.

Intervention de Christiane PUTHOD, déléguée à l'emploi Rhône-Alpes

En R.A., le dialogue social est la clé de voûte de la politique régionale de l'emploi.

Les modes d'action de la Région : sécurisation des parcours, déconcentration sur les territoires (CTEF), soutien à la GPEC dans les PME, lutte contre les discriminations.

Mireia FRANCH, Direction générale de l'Economie coopérative et de la création d'entreprises à la Généralitat de Catalunya

Objectif : + de compétitivité et une meilleure qualité de l'emploi.

RSE, sujet très important pour la Generalitat et les entreprises.

Lenia SAMUEL, Direction Générale des Affaires Sociales à la Commission européenne

10 ans après la déclaration de Lisbonne, objectifs : créer des emplois plus nombreux et meilleurs.

La méthode ouverte de coordination, ça marche. Le dialogue social fait partie du modèle européen.

La flexisécurité : combien 4 éléments : Contrats souples et fiables, Apprentissage T.L.V., Elévation de la productivité, Protection sociale.

La Commission fera des propositions d'incitation pour le travail des seniors. Accueil des migrants : il faut que l'UE garde ses portes ouvertes, la difficulté, c'est d'intégrer. Attention, les changements mondiaux sont aujourd'hui très rapides !

Présentation de projets pilotes soutenus par le FSE en BW

Intervention du Dr Ulrich WALWEI, statisticien à l'Institut IAB, pour le marché du Travail et de l'Emploi.

Beaucoup d'informations stats très intéressantes sur l'Allemagne, mais aussi des cartes par Régions. C.f. la repro. Papier de ses transparents. Selon lui, on observe un lien entre élévation des qualifications et élévation du taux d'emploi.

Il est passé assez vite sur un transparent

Pour accroître l'offre de postes de travail aux personnes âgées : des salaires plus bas, et (ou) une élévation de la productivité des seniors. C.f. modèle finlandais de maintien en emploi des seniors.

Réactions des participants à cet exposé

Matteo CAMPARI, API Lombardia (fédération PME) : en Lombardie, les mesures pour accroître le taux d'emploi des femmes et des personnes âgées ne sont pas suffisantes ;

Giacinto BOTTI, CGIL Lombardie Le droit du travail doit être renforcé, en Lombardie, la qualité des emplois régresse, à cause des contrats a-typiques.

Table-ronde sur l'emploi des seniors

1 – A la tribune

Marinella GALLO, Région Lombardie, Agence Régionale pour l'Instruction, la Formation et le travail

Les demandeurs d'emploi ont une aide financière et choisissent elles-mêmes les prestations en vue du retour à l'emploi. Programme qui repose sur un réseau de prestataires publics et privés, priorité aux + 50 ans.

Alain Huet MEDEF

France très en retard pour le taux d'emploi des seniors. L'accord interpro de 2005 et l'accord de janvier 2008 pourraient permettre d'améliorer les choses. A la Région R.A., on travaille sur une expérimentation de droits à la personne comme en Lombardie.

Loes MERCIER, ARAVIS

L'âge médian de sortie d'activité stagne à 58 ans. Pour elle, en Rhône-Alpes, pas encore de prise de conscience effective.

2 – dans la salle

Frank Zach DGB BW Pas d'accord pour la retraite à 67 ans. Il va falloir inventer des solutions pour ceux qui ne peuvent plus travailler (santé), et ceux dont les entreprises ne veulent plus (patronat de l'électronique par ex)

Jacques LEGER CGT On n'a toujours pas de critères pour apprécier la pénibilité du travail, qui n'est plus seulement physique aujourd'hui.

Réponse de WALWEI : sur les trois réponses possibles, il y a des problèmes : diminution des retraites, allongement de la durée de cotisation, augmentation des cotisations.

Selon lui, la croissance économique de ces dernières années s'est traduite par un accroissement des heures travaillées, mais pas par un accroissement des heures travaillées en statut de mini-jobs. Reconnaît croissance de l'intérim et des CDD, mais ce sont des heures qui supportent des charges sociales.

Table ronde sur l'emploi des personnes issues de l'immigration

1 A la tribune

Laura ZANFRINI, sociologue, professeur à l'Université catholique de Milan, exposé très brillant, a publié abondamment sur le sujet.laura.zanfrini@unicatt.it (je pense qu'on peut lui demander ses transparents)

Décrit l'archipel de l'accès à l'emploi de la main d'œuvre migrante clandestine. Les chiffres sont issus de l'ISMU Foundation (?)

Montre que la tendance à une mobilisation croissante au travail de migrants illégaux va avec une précarisation grandissante du marché du travail. Il est possible que els vagues de régularisation aient un effet d'appel sur de nouveaux migrants. Les travailleurs migrants qui deviennent légaux restent le plus souvent déqualifiés.

Qu'il s'agisse de la population migrante légale ou de la population illégale, la précarité maintient ces personnes dans la vulnérabilité économique.

Christian RENZ, Ministère de l'Economie du BW

Au BW, ¼ de la population active est issue de l'immigration : leur taux de chômage est 2,5 fois plus élevé que celui de la population non issue de l'immigration, 43% n'a pas de diplôme allemand, souvent ces personnes ne connaissent pas la langue allemande. Le B.W. a des programmes spécifiques, notamment cours de langue et soutien à la création d'entreprise par les demandeurs d'emploi. C.f. une étude de l'OCDE sur l'intégration des publics migrants dans els différents pays de l'OCDE.

Jean-Michel GELATI, CGT

5 chapitres de propositions :

- travail décent, parité H/F, pas de discriminations à l'embauche, normes sociales minimales et rejet de la précarisation de l'emploi ;
- lutte contre l'exclusion sociale, prendre en compte les besoins de groupes sociaux spécifiques ;
- renforcer els droits syndicaux et el recours à la négociation ;
- lever les derniers obstacles à la libre circulation des travailleurs dans l'ensemble de l'UE, politique européenne de co-développement avec les pays d'où partent des migrants, facilitation du retour ;
- apprentissage et F.T.L.V. y compris pour els migrants, reconnaissance des diplômes.

Sur tous ces chapitres, faire plutôt du préventif que du curatif.

Loes MERCIER, ARAVIS

Présente la répartition des domaines de compétences entre l'Etat, les Régions, le Département, et les communes ou communautés de communes .

L'insertion professionnelle est un champ d'intervention plus limité que l'insertion sociale : évoque des projets soutenus par le FSE : Précar'IT dans l'Ain initié par la DDTEFP, et travail engagé dans l'Est lyonnais pour analyser les obstacles à l'accès à l'emploi durable.

2 dans la salle

Joana Catalogne : Il faut accorder des droits aux travailleurs migrants, car nos salariés nationaux connaissent des remises en cause de leurs droits en raison du travail illégal. Nous avons l'habitude de migrants internes à l'Espagne, nous étions mal préparés à l'arrivée de migrants hors Europe. La majorité des migrants en catalogne viennent d'Amérique du Sud et parlent espagnol. Nous acceptons dans notre syndicat les travailleurs légaux et les illégaux.

Marion Johannsen BW (?) Nous avons seulement besoin de personnes qualifiées au BW. Nous organisons des cours de langue allemande pour les mères migrantes.

Christiane PUTHOD Région R.A. : nous sommes allés à Rabat discuter du sujet : le co-développement est une solution.

Vendredi 25

Table-ronde sur la RSE

1 A la tribune

Mireia FRANCH Catalogne Le parlement espagnol a réuni une sous-commission sur le sujet qui a fait 50 recommandations, une campagne de communication, une mise en valeur des bonnes pratiques.

La Generalitat a conduit un projet pilote dans le cadre d'Equal II avec 40 entreprises. Il s'agit maintenant d'étendre ce programme.

Il y a un site Internet qui est un observatoire sur le sujet. Les conventions collectives traitent de la RSE. Nous voulons changer les pratiques.

Marion Johannsen BW En BW, des entreprises pratiquent la RSE, mais n'en parlent pas. C'est volontaire. Ce sont des oeuvres sociales (maternelles pour les enfants d'employés), du mécénat (rénovation de vieilles fontaines). Il y a la fondation Robert Bosch (aide aux pays pauvres, bourses pour les enfants de migrants, ...). La branche de la métallurgie finance de spots d'éducateurs pour les enfants.

Joseph MONTOYA UGT Catalogne

En 2005, accord Generalitat patronat syndicats de salariés sur la RSE : définir un modèle de durabilité sociale ou encore de progrès de productivité durables en termes sociaux

Mercedes PIZARRO, confédération patronale de Catalogne : nous appliquons les dispositions légales, nous demandons de faire de même à nos sous-traitants. Nous ne pouvons pas remplacer l'Etat en matière de politique sociale.

Imma ESTIVILL Catalogne : sensibilisation à la RSE auprès des PME : Fondation PIMEC. Programme à destination des groupes menacés d'exclusion sociale avec des organismes sociaux, suivi pendant la phase d'insertion. Programme sur la conciliation travail professionnelle vie familiale pour les femmes.

2 – dans la salle

Syndicaliste Lombardie (?) : progression des accidents du travail , pas d'accord sur une approche paternaliste de la RSE. Réponse du patronat lombard : nous avons réduit les accidents du travail.

C. Puthod : la RSE, aussi pour l'environnement territorial, GPEC au niveau des territoires.

Table ronde sur le projet précarité

1 A la tribune

Le modérateur demande à MdB une définition de la précarité :

Précarité : plus large que la fragilité dans le temps de la relation salariale, pour une personne, l'incertitude sur les ressources qui lui permettront de vivre demain, à C.T. ou à M.T.

Jacques LEGER : Objectif du programme : mieux connaître les aspects qualitatifs de la précarité, apprendre à agir en tant que syndicat pour la réduire.

Brève intervention de Marc DUCULTY

MdB : brève présentation de l'orientation développement durable de notre labo, et, à la place de l'Economie du travail dans cet axe sous l'intitulé développement social. J'insiste pour que ne soit pas seulement mis en avant le volet augmentation du taux d'emploi du programme pour l'emploi de Lisbonne, car cela risque de déboucher sur une dégradation de la qualité de l'emploi, notamment au détriment des populations les plus fragilisées (seniors, migrants).

2 dans la salle

Joana : la précarité a augmenté, dès maintenant prendre des mesures pour le C.T. le M.T. et le L.T.

DGB : il faudra arriver à une définition commune de la précarité. 2 critères se profilent : la sécurité, le caractère équitable du salaire. Les réformes Hartz ont obligé les D.E. à accepter des emplois précaires. Nous demandons que les salariés intérimaires qui restent au moins 3 mois dans la même entreprise aient un salaire équivalent aux salariés de l'entreprise.

Réunion de clôture à la DGB entre syndicalistes salariés

Prochaine conférence à Milan, devra être préparée dès maintenant de façon tripartite.

Prendre en compte le caractère plus ou moins coopératif du dialogue tripartite.

Les déclarations des conférences précédentes vont être recensées et traduites dans les différentes langues. Il s'agit de montrer que ce sont des déclarations tripartites.

2^{ème} série de visites sur le projet Précarité :

28-29/02 : Catalogne, ça ne marche pas, prévenir longtemps à l'avance et préparer précisément programmes, investigations, documentation, ...

13-14 /03 Stuttgart OK

27-28/03 Milan OK

Les syndicats français non impliqués dans le projet Précarité demandent à être tenu au courant de l'avancée du travail.

Autres annonces

6-12/04 : voyage des syndicats de salariés des 4 moteurs en Palestine et en Israël pour rencontrer les syndicalistes palestiniens et israéliens : besoin de soutien et de parrainage.

CGT : 12-13/06 assises sur la recherche avec des militants des grandes entreprises engagées dans l'innovation et la R&D. Invitation de militants des 4 moteurs.

6. Annexe 6 : Dossier Statistique sur la Précarité en Rhône-Alpes

6.1. *Présentation des sources statistiques sur la précarité dans l'emploi*

Nous faisons une présentation rapide des sources disponibles au public sans recherche particulière : données internationales de Eurostat, données de l'INSEE issues du recensement de la population, recueils disponibles à l'échelle des Contrats territoriaux emploi formation. Nous proposons ensuite une réflexion sur les données complémentaires qui pourraient être nécessaires.

A/ EUROSTAT : Comparaisons nationale et régionale

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>

Cette source statistique est la plus pertinente pour faire des comparaisons internationales. Nous y trouvons des indicateurs qui permettent de suivre les évolutions, par pays et par région des variables utilisables dans l'analyse des conditions de travail, d'emploi et de formation entre les années 1999, 2002 et 2006. Les indicateurs retenus sont les suivants:

- Taux de jeunes ayant prématurément quitté l'école (pays)
- Taux de chômage des jeunes < 25 ans (pays et régions)
- Taux de chômeurs de longue durée (pays et régions)
- Taux de pauvreté avant transferts (pays)
- Taux d'emploi 55-64 (pays et régions)
- Accès des adultes à la formation (pays)

Même si nous ne pouvons disposer que de trois de ces indicateurs pour des comparaisons régionales, ils permettent une première approche de la précarité pour les régions de Catalogne, Lombardie et Bade Wurttemberg. (Tableau 1)

B/ INSEE – Recensement de la population Rhône-Alpes de 1999

<http://www.recensement.insee.fr>

Dans ce recensement nous trouvons une présentation de l'ensemble de la population active selon son statut de salariés ou non salariés. Le nombre de salariés est agrégé pour l'ensemble de la région, décomposé par départements et par zones d'emploi et l'évolution depuis l'année 1990. Aussi nous pouvons savoir combien de femmes et combien d'employés à temps partiel il y a dans l'ensemble des salariés. Les conditions d'emploi sont aussi présentées, en différenciant les embauches en CDI, en CDD, les travailleurs de la Fonction Publique et d'Autres statuts (désagrégées pour les zones d'emploi) comme les apprentis sous contrat, les salariés en intérim, les bénéficiaires d'un emploi aidé et les Stagiaires rémunérés.³

Du côté des non-salariés, nous avons les mêmes informations que dans le groupe précédent (Total, évolution depuis 1990, pourcentage des femmes et pourcentage des personnes occupées à temps partiel) pour les trois échelles territoriales (région, départements et zones d'emploi). Par contre, pour les conditions de travail, nous n'avons l'information que pour les zones d'emploi (pas d'agréations régionales ou départementales). L'INSEE divise les travailleurs non salariés entre indépendants, employeurs et aides familiaux (Tableau 2).

C/ Recueil « Population, Emploi, Formation » - 2005 (CTEF)

<http://www.prao.org>

³ Ces données ne sont pas accessibles en version numérique dans le site de l'INSEE: elles ne sont disponibles que dans un graphique.

Le recueil de données « Population, Emploi, Formation » de l'année 2005, réalisé par le *Pôle Rhône-Alpes de l'Orientation (PRAO)*, rend accessible tout un ensemble de données pour la région et pour les 27 zones territoriales emploi formation (ZTEF), bassins d'emploi souvent proches des zones d'emploi de l'INSEE. Les sources viennent d'institutions statistiques différentes telles que le DRTEFP, l'Education Nationale, l'INSEE, les recensements de 1990 et 1999.

Les données disponibles dans les 28 dossiers (Région et 27 bassins d'emploi) sont les suivantes : la population totale, la population active et son évolution depuis 1990 (avec une annexe fournissant les mêmes données pour les jeunes 16-25 ans). On dispose du nombre de personnes en emploi et au chômage. L'évolution depuis 1990 est détaillée. Les lieux de travail sont fournis, en différenciant les personnes qui travaillent soit dans la commune où elles habitent, soit dans une commune différente mais dans la même unité urbaine, soit en dehors de l'unité urbaine où elles habitent. Finalement, un chiffre sur l'ensemble des sorties de formation est disponible (complémentaire à d'autres informations accessibles, comme les activités structurant le territoire, les taux de débouchés par secteurs⁴,... voir le Tableau 3)

D/ Tableaux de bords - 2007

<http://www.prao.org>

Ces données, disponibles pour la région Rhône-Alpes, les 8 départements et les 27 Zones Territoriales Emploi Formation ont été construites à partir de sources variées : SEPES - DRTEFP, Unistatis (Assedic), Direction de l'Apprentissage (Région Rhône-Alpes), ANPE, INSEE, AFPA, DRASS, Education nationale.

Dans ces tableaux nous trouvons l'ensemble des salariés employés en 2006 à chaque niveau territorial, avec son évolution par rapport à 2005 ; le nombre des licenciements et des emplois en intérim⁵ en 2007 et son évolution par rapport à 2006, le nombre de chômeurs et sa distribution homme-femme en pourcentage de l'ensemble. Ces tableaux présentent aussi la structure du chômage, découpé en jeunes de moins de 26 ans, seniors de plus de 50 ans, chômeurs de longue durée (plus d'1 an) et bénéficiaires du RMI. La formation de ces chômeurs est détaillée :

- VI-V bis (Personnel occupant des emplois n'exigeant pas une formation allant au-delà de la scolarité obligatoire - Personnel occupant des emplois exigeant un certificat de formation professionnelle),
- V (Personnel occupant des emplois un brevet d'études professionnelles où un certificat d'aptitude professionnelle),
- IV et plus (Personnel occupant des emplois exigeant un baccalauréat, un brevet de technicien où un brevet supérieur d'enseignement commercial).

6.2. Limites des données disponibles à l'échelle territoriale

Plusieurs remarques peuvent être faites sur ces données statistiques territorialisées disponibles pour la Région Rhône-Alpes.

A/ Actualité des données

Les recensements de la population de l'INSEE et le Recueil « Population, Emploi, Formation » du PRAO fournissent des données pour l'année 1999. Même si une évolution des époques précédentes

⁴ Nombre d'emplois existants / nombre de sortants de formation initiale dont apprentis.

⁵ Ensemble des emplois en intérim, calculés en équivalents temps-plein.

peut être intéressante dans la construction d'une vision historique panoramique sur la précarité (l'évolution 1990-1999 restant tout à fait insuffisante), il n'est pas possible de réaliser une approche territorialisée de la question actuelle de la précarité fondée sur des données aussi anciennes. En 2008, de nouveaux enjeux sont apparus.

B/ Découpage territorial

La deuxième remarque concerne le découpage territorial utilisé pour l'analyse des différentes questions liées au travail, à l'emploi et à la formation. L'utilisation de découpages différents pour les zones d'emploi et les ZTEF rend plus difficile l'analyse de la précarité au niveau des territoires. Une clarification rendrait plus facile les analyses territorialisées, en accord avec les dynamiques socioéconomiques locales et communales, en permettant une agrégation des différents dossiers, pour la construction d'une approche du phénomène de la précarité dans son ensemble.

C/ Limite des données par statuts

Les questions du travail, de l'emploi et de la formation sont traditionnellement étudiées en réalisant une approche par le statut. Les limites des indicateurs et des outils analytiques dérivés de cette méthode de présentation quantitative sont importantes. L'évolution des données statiques agrégées pour chaque moment (approche synchronique), aussi bien que la présentation des proportions relatives de chaque statut par rapport à l'ensemble de la population d'un territoire, ne suffisent pas à la compréhension d'un phénomène tel que la précarité, inséré par essence dans la trajectoire de chaque personne avec le marché du travail, la formation et l'ensemble des occupations socialement disponibles ou envisageables.

Cette approche par le statut pourrait être dépassée, avec pour objectif d'obtenir des données dynamiques plus adaptées à la compréhension des processus biographiques qui influent dans la construction des trajectoires socioprofessionnelles de chaque personne.

6.3. *L'approche par les trajectoires*

Une partie importante des statistiques officielles et des enquêtes mises au service de l'économie du travail reste réalisée à partir de cette approche par le statut. En même temps, les relations socioprofessionnelles montrent des situations de plus en plus changeantes, qui rendent nécessaire une analyse dynamique et une observation empirique des trajectoires des personnes et des groupes sociaux, tout au long des leurs biographies. De cette manière, nous pourrions faciliter la compréhension de certains phénomènes et situations du monde du travail qui sont de plus en plus généralisés (mobilité, précarité statutaire, recul de la protection sociale, biographies socioprofessionnelles "chaotiques", etc.).

Selon Raoult et Quintreau⁶, l'économie contemporaine a impulsé une mutation des trajectoires socioprofessionnelles en les faisant passer d'une voie protégée (carrière progressive avec progression automatique de salaire et de statut) à une diversité croissante d'options qui, dans une partie considérable des cas, supposent une précarisation et une carrière transversale entre des métiers et des conditions de travail largement différentes.

⁶ *RAOULT, Nicole et QUINTREAU, Bernard (2005), La diversité des âges Regards croisés d'experts, Paris, Editions Liaisons*

Les recherches en psychologie sociale et en sociologie du travail nous offrent de plus en plus de nouvelles typologies dans la construction des trajectoires socioprofessionnelles, dans lesquelles certains statuts ne sont assimilés à la précarité que s'ils sont insérés dans un processus d'enfermement dans la précarité. Identifier certains statuts socioprofessionnels à des conditions précaires de travail ou d'existence reste une hypothèse nécessaire à une approche par le statut - approche qui nous permet d'observer des phénomènes à des moments fixes, de comparer diverses photographies pour envisager, avec de nombreuses limites, l'évolution des phénomènes au cours de différentes périodes. Cette identification est justifiée par la possible réduction des droits sociaux et par les limitations que ces statuts "précaires" supposent dans la construction d'une insertion sociale stable et satisfaisante. Cependant, une approche par les trajectoires peut nous permettre de concevoir de nouvelles typologies, de les comprendre en évolution dans leur complexité, en supposant un nouvel enrichissement des techniques empiriques de l'économie du travail.

Ces méthodologies diachroniques seront capables de prendre en compte les perspectives et l'enchaînement des expériences sociales et professionnelles qui s'ajoutent à la construction de la vie active des personnes. Ces approches par les trajectoires (avec de nombreuses limitations statistiques et des difficultés techniques considérables) pourraient nous permettre de comprendre les différences existantes entre des situations que montrent des "photographies" semblables, des agrégations statistiques similaires. Ces méthodologies s'appuient sur des enquêtes longitudinales⁷ ou sur un regard plus longitudinal sur les sources statistiques conventionnelles (à partir de micro-données⁸ qui permettent d'enregistrer l'évolution des trajectoires de chaque individu et son agrégation dans des typologies de trajectoires différenciées, permettant une analyse des biographies socioprofessionnelles de chaque groupe étudié indépendamment. Cette analyse est réalisée en fonction de trajectoires particulières, qui présentent un enchaînement de séquences travail-emploi-formation-chômage-inactivité similaires.

Dans cette annexe, nous présentons les données disponibles sur la précarité socioprofessionnelle en Rhône-Alpes, et nous avons remarqué qu'elles présentent certaines limites pour une analyse empirique pertinente sur la précarité. Finalement nous avons introduit l'approche par les trajectoires, comme complément et ouverture des techniques disponibles en économie du travail. Cette analyse permet la production d'hypothèses fondées sur la situation actuelle et générale de la société (par une observation du moment présent et des évolutions des conditions sociales et professionnelles). Elle peut permettre ensuite la construction de nouveaux regards dynamiques pour comprendre comment ces conditions constituent de nouvelles formes de précarité en évolution.

⁷ Voir surtout les études du CEREQ (<http://www.cereq.fr/>)

⁸ DADS, DMMO, ANPE - ASSEDIC/UNEDIC

Tableau 1 : Précarité - Evolution par pays et régions

EUROSTAT - <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>

	Allemagne		
	1999	2002	2006
Jeunes ayant prématurément quitté l'école	14,9	12,6	13,8
taux de chômage des jeunes<25 ans	8,1	9,1	12,5
Taux de chômeurs de longue durée	4,2	4	5.5
Taux de pauvreté avant transferts (2005)	21	21 (2001)	24 (2005)
taux d'emploi 55-64	37,8	38,9	48.4
accès des adultes à la formation	5,5	5,8	7.5
Taux / 100			

	Baden-Württemberg		
	1999	2002	2006
	5,1	5,4	8,8
	12.5	9	10.4
	61.8	60,5	65.6

	Espagne		
	1999	2002	2006
Jeunes ayant prématurément quitté l'école	29,5	29,9	29.9
taux de chômage des jeunes<25 ans	27,3	24,2	17.9
Taux de chômeurs de longue durée	5,7	3,7	1.8
Taux de pauvreté avant transferts (2005)	23	22	24
taux d'emploi 55-64	35	39,6	44.1
accès des adultes à la formation	5	4,4	10.4
Taux / 100			

	Catalunya		
	1999	2002	2006
	20,7	20,3	14,7
	15.4	11,6	4.8
	24.8	28,5	39.3

	Italie		
	1999	2002	2006
Jeunes ayant prématurément quitté l'école	27,2	24,3	20.8
taux de chômage des jeunes<25 ans	28,7	23,1	21.6
Taux de chômeurs de longue durée	6,7	5,1	3.4
Taux de pauvreté avant transferts (2005)	21	22 (2001)	23
taux d'emploi 55-64	27,6	28,9	32.5
accès des adultes à la formation	5,5	4,4	6.1
Taux / 100			

	Lombardia		
	1999	2002	2006
	14,5	11,4	12,3
	8.4	5,7	5.8
	26.9	27,8	36.0

	France		
	1999	2002	2006
Jeunes ayant prématurément quitté l'école	14,7	13,4	13.1
taux de chômage des jeunes<25 ans	22,9	19,3	22
Taux de chômeurs de longue durée	4,1	3	4
Taux de pauvreté avant transferts (2005)	24	26	25
taux d'emploi 55-64	28,8	34,7	37.6
accès des adultes à la formation	2,6	2,7	7.5

	Rhône-Alpes		
	1999	2002	2006
	22,5	16,5	20,1
	7.6	4,3	7.6
	17.4	23,1	26.6

Tableau 2 ; INSEE
Recensement de la population en 1999
Emplois au lieu du travail
<http://www.recensement.insee.fr>

	Ensemble	Salariés			
		Total	Femmes	Temps partiel	Evolution 90-99
Rhône-Alpes	2 265 001	1 992 258	933 896	403 520	7,80%
Ain (01)	190 135	166 461	74 661	29 349	15,70%
Ardèche (07)	96 242	79 413	37 093	19 955	13,40%
Drôme (26)	175 471	150 649	68 551	33 560	9,40%
Iserre (38)	421 136	373 859	173 900	80 210	10,60%
Loire (42)	270 664	236 647	111 744	53 997	3,30%
Rhône (69)	702 062	632 453	300 482	112 605	3,50%
Savoie (73)	157 857	135 772	63 054	29 172	6,70%
Haut-Savoie (74)	251 434	217 004	104 411	44 672	13,20%

Note: Evolution 90-99 = Variation de nombre total de salariés ou de non salariés (%)

	Salariés (condition d'emploi)			
	CDI	CDD	Fonction Publique	Autres
Rhône-Alpes	1 340 000*	200 000*	360 000*	90 000
Ain (01)	118 000*	15 000*	27 000*	20 000*
Ardèche (07)	51 000*	7 000*	15 000*	6 000*
Drôme (26)	98 000*	13 500*	25 000*	13 000*
Iserre (38)	140 000*	35 000*	65 000*	130 000*
Loire (42)	140 000*	20 000*	45 000*	21 000*
Rhône (69)	420 000*	50 000*	115 000*	35 000*
Savoie (73)	78 000*	25 000*	26 000*	7 000*
Haut-Savoie (74)	145 000*	26 000*	35 000*	11 000*

* Estimation par les graphiques

Note: Evolution 90-99 = Variation de nombre total de salariés ou de non salariés (%)

	Non salarié			
	Total	Femmes	Temps partiel	Evolution 90-99
Rhône-Alpes	272 743	80 132	21 149	(-) 12,6 %
Ain (01)	23 674	6 937	1 518	(-) 13,8 %
Ardèche (07)	16 829	5 214	1 370	(-) 20 %
Drôme (26)	24 822	7 159	2 104	(-) 14,4 %
Isere (38)	47 277	14 114	3 861	(-) 13,2 %
Loire (42)	34 017	10 192	2 437	(-) 18,5 %
Rhône (69)	69 609	20 055	5 288	(-) 9,8 %
Savoie (73)	22 085	6 831	1 901	(-) 6,2 %
Haut-Savoie (74)	34 430	9 630	2 670	(-) 8,2 %

Note: Evolution 90-99 = Variation de nombre total de salariés ou de non salariés (%)

ZONES d'EMPLOI (Rhône-Alpes)	Ensemble	Salariés			Evolution 90-99
		Total	Femmes	Temps partiel	
Ambérieu	27 700	24 011	9 571	3 984	15,80%
Anecy	101 881	89 473	42 853	19 685	13,50%
Annonay	23 186	20 236	8 804	4 535	13,80%
Aubenas	26 927	20 616	19 279	5 831	17,20%
Beaujolais-Val-de-Saône	52 209	42 722	20 209	8 443	8,50%
Belley	15 507	13 263	6 518	2 660	14,20%
Bourg-en-Bresse	67 429	58 431	27 633	11 490	12,70%
Bourgoin-La-Tour-du-Pin	51 395	43 666	20 551	9 017	7,50%
Chablais	30 432	25 711	12 769	6 124	9,20%
Chambéry	83 885	73 930	35 483	16 701	8,10%
Crest-Die	11 732	8 872	4 393	2 769	28,20%
Drôme-Ardèche-Centre	94 424	84 019	38 996	18 960	10,70%
Drôme-Ardèche-Nord	28 238	23 023	10 790	5 011	8,00%
Drôme-Ardèche-Sud	56 946	47 435	20 234	10 642	7,90%
Genevois-Français	67 281	57 225	28 812	12 904	14,80%
Grenoble	241 677	218 590	102 043	47 957	7,30%
Loire-centre	26 765	21 874	10 264	5 927	19,30%
Lyon	709 632	643 505	302 774	113 067	6,00%
Maurienne	18 155	15 695	6 823	3 018	9,30%
Oyonnax	28 703	26 119	11 389	3 045	3,20%
Roanne	67 151	57 375	27 290	11 985	1,80%
Romans-Saint-Marcellin	40 762	34 428	16 458	7 973	7,00%
Saint Etienne	180 087	160 787	75 298	36 221	1,60%
Tarentaise	49 960	41 591	18 631	8 434	2,70%
Vallée-de-l'Arve	72 843	62 801	28 668	9 822	14,10%
Vienne-Roussillon	48 140	41 398	19 394	8 999	9,50%
Voiron	41 954	35 462	16 969	8 316	11,60%

Note: Evolution 90-99 = Variation de nombre total de salariés ou de non salariés (%)

ZONES d'EMPLOI (Rhône-Alpes)				Salariés (condition d'emploi)			
	CDI	CDD	Fonction Publique	Apprenti sans contrat	Agence d'intérim	Emploi Aidé	Stagiaire rémunéré
Ambérieu	16 426	1 870	4 050	409	900	224	132
Annecy	61 121	8 905	14 578	931	2 026	1 438	474
Annonay	14 199	1 692	2 699	229	757	581	79
Aubenas	12 289	2 516	4 227	317	169	969	129
Beaujolais-Val-de-Saône	30 093	3 600	6 149	722	1 205	748	205
Belley	8 827	1 194	2 399	140	397	234	72
Bourg-en-Bresse	40 285	4 419	10 309	1 077	1 230	767	344
Bourgoin-La-Tour-du-Pin	30 538	3 807	6 198	768	1 167	1 021	167
Chablais	15 786	4 268	4 285	361	517	382	112
Chambéry	46 174	7 017	16 969	962	989	1 281	538
Crest-Die	5 445	1 142	1 640	165	100	313	67
Drôme-Ardèche-Centre	55 180	7 272	16 492	974	1 424	2 122	555
Drôme-Ardèche-Nord	15 919	2 193	3 246	345	568	636	116
Drôme-Ardèche-Sud	31 526	4 089	8 372	709	985	1 467	287
Genevois-Français	39 547	5 220	9 306	882	1 226	826	218
Grenoble	137 249	22 900	45 255	2 846	4 363	4 249	1 728
Loire-centre	14 410	2 029	3 763	349	444	688	191
Lyon	439 834	49 437	115 226	7 244	16 055	10 852	4 857
Maurienne	8 689	3 506	2 744	131	436	147	42
Oyonnax	19 558	1 848	2 708	272	1 361	240	132
Roanne	39 352	4 474	9 220	960	1 273	1 681	415
Romans-Saint-Marcellin	23 380	3 438	5 385	424	507	1 043	251
Saint Etienne	106 147	13 801	29 019	2116	3 922	4 555	1 227
Tarentaise	19 552	14 385	6 044	300	568	529	213
Vallée-de-l'Arve	41 968	9 370	7 350	706	2 415	671	321
Vienne-Roussillon	28 371	3 379	6 739	707	1 081	943	178
Voiron	24 146	3 199	5 872	574	636	891	144

ZONES d'EMPLOI (Rhône-Alpes)	Total	Non salariés	Temps partiel	Evolution 90-99	Indépendant	Non salariés (condition travail)	Aide familial
		Femmes				Employeur	
Ambérieu	3 689	1 189	268	(-) 9,6%	1 904	1 437	348
Annecy	12 408	3 477	891	(-) 5,7%	5 724	5 835	849
Annonay	2 950	940	212	(-) 22 %	1 522	1 147	281
Aubenas	6 311	1 894	593	(-) 19,7 %	3 729	1 974	608
Beaujolais-Val-de-Saône	9 487	2 912	638	(-) 14,0 %	4 795	3 599	1 093
Belley	2 244	607	169	(-) 16 %	1 240	798	206
Bourg-en-Bresse	8 998	2 760	504	(-) 22,3 %	4 636	3 507	855
Bourgoin-La-Tour-du-Pin	7 729	2 364	470	(-) 15,6 %	3 968	3 141	620
Chablais	4 721	1 469	353	(-) 12,6 %	2 269	2 124	328
Chambéry	9 955	2 860	699	(-) 6,3 %	4 786	4 590	579
Crest-Die	2 860	872	279	(-) 9,6 %	1 711	887	262
Drôme-Ardèche-Centre	10 405	2 980	794	(-) 14,2 %	5 325	4 373	707
Drôme-Ardèche-Nord	5 215	1 617	329	(-) 21,3 %	2 820	1 809	586
Drôme-Ardèche-Sud	9 511	2 851	885	(-) 15,1 %	5 338	3 353	820
Genevois-Français	10 056	2 671	872	(-) 9,4 %	4 777	4 620	659
Grenoble	23 087	6 966	2 225	(-) 10,6 %	11 583	10 475	1 029
Loire-centre	4 891	1 522	375	(-) 22,4 %	2 657	1 636	598
Lyon	66 127	18 900	5 055	(-) 8,6 %	31 259	31 364	3 504
Maurienne	2 460	891	226	(-) 13,7%	1 222	1 071	167
Oyonnax	2 584	652	120	(-) 9 %	909	1 531	144
Roanne	9 776	2 945	549	(-) 22,7 %	5 150	3 651	975
Romans-Saint-Marcellin	6 334	1 762	503	(-) 18,7 %	3 396	2 394	544
Saint Etienne	19 300	5 687	1 487	(-) 14,9 %	9 258	8 787	1 255
Tarentaise	8 369	2 691	876	(-) 0,4 %	4 526	3 358	485
Vallée-de-l'Arve	10 042	2 788	790	(-) 5,7 %	4 700	4 798	544
Vienne-Roussillon	6 742	1 967	458	(-) 16,9 %	3 447	2 744	551
Voiron	6 492	1 898	529	(-) 17,8 %	3 477	2 445	570

Note: Evolution 90-99 = Variation de nombre total de salariés ou de non salariés (%)

**Tableau 3 : Recueil de données: Population Emploi
Formation
CTEF- Recueil 2005**
www.prao.org

	Population		Evolution 90-99	Population active		Chômeurs	Evolution 90-99	Commune	Lieu de travail		Sortie de formation
	Total			Ayant un emploi					Unité urbaine	Dehors	
Région Rhône-Alpes	5 645 407	2 602 343 (217 462)	6,4% (-30,2%)	88,7% (46,4%)	4,6% (-32%)	11,3% (23,6%)	31,8% (-4,8%)	855 325	619 266	833 845	68 225
27 bassins d'emploi											
Ain (01)											
- Pays de Gex - Bassin Bellegardien - Haut Bugey	58 098	28 808 (2 953)	4,8% (-31,9%)	91,6% (85,6%)	1,9% (-34,5%)	8,4% (14,4%)	66,8% (26,3%)	12 037	3 842	10 165	405
- Bassin de vie de Bourg-en-Bresse - Bresse Revermont - Dombres Val de Saône Sud	171 065	79786 (6 926)	8% (-26,2%)	92,1% (82,8%)	7,8% (-25,3%)	7,9% (17,2%)	22,3% (-3,3%)	26 641	6 914	40 101	2 022
- Plaine de l'Ain Côtière - Bugey - Belley	44 046	19 178 (1 553)	6,4% (-32%)	91,4% (79,3%)	6,2% (-33,5%)	8,6% (20,7%)	15,2% (-11,7%)	7 162	340	9 962	
- Plaine de l'Ain Côtière - Bugey - Ambérieu	80 056	36 824 (3 254)	15,5% (-26,2%)	91,2% (79%)	14,1% (-28,5%)	8,8% (21%)	40,5% (12,2%)	9 298	883	23 295	551
Ardèche (07)											
- Très Grand Valentinois	222 916	100 713 (8 129)	4,9% (-33,2%)	86,8% (69,6%)	4,9% (-33,2%)	12,9% (27,4%)	18,4% (-13,5%)	37 682	17 913	31 854	3 361
- Ardèche Méridionale	84 091	33 959 (2 519)	7,1% (-32%)	84,5% (65%)	4,5% (-37,5%)	15,5% (35%)	28,6% (-7,8%)	12 160	3 459	12 998	669
- Ardèche Verte - Annonay	59 604	27 108 (2 416)	6% (-32,3)	89,2% (74%)	5,3% (-34,5%)	10,5% (23,3%)	22,4% (0,2%)	9 405	2 674	12 104	560
- Ardèche Verte - Tournon	82 040	36 473 (3 084)	7% (-31,6%)	87,7% (70,8%)	4,9% (-34%)	12% (26,4%)	36,4% (-3,6%)	11 123	2 120	18 751	695
Drôme (26)											
- Drome des collines canton de St Jean en royans et la Chappelle en Vercors	115 425	51 491 (4 249)	6,2% (-31,6%)	86,1% (70,1%)	3,7% (-34,6%)	13,7% (27,9%)	33,7% (-3,9%)	17 363	6 075	20 876	786
- Tricastin - Baronnies - Pays de Voconce - Bassin de Montélimar	155 010	66 585 (5 273)	7,9% (-31,8%)	85,2% (66,3%)	5,5% (-35%)	14,5% (30,6%)	32,6% (-6,2%)	26 805	2 643	27 284	956
- Diois - Vallée de la Drôme	35 890	15 083 (1 094)	12,6% (-27,7%)	87,3% (70%)	11,3% (-28,6%)	12,5% (27,7%)	29,1% (-10,6%)	6 320	776	6 073	156
Isère (38)											
- Agglomération Grenoble Alpes Métropole - Alpes Sud Isère - Grésivaudan	562 961	259 804 (19 993)	6,6% (-29,8%)	87,8% (72,1%)	4% (-32,9%)	11,9% (25,3%)	37,9% (-4,6%)	77 172	94 402	56 481	8 583

Nord Isère - Boucle du Rhône Nord isere	151 308	69 740 (6 442)	11,8% (-23,4%)	89,3% (77,5%)	9,7% (-26,3%)	10,7% (22,5%)	45,2% (16,5%)	17 379	4 683	40 240	1 602
- Agglomération Voironnais - Sud Grésivaudan	132 298	60 754 (5 138)	11,7% (-27,4%)	89,5% (73,4%)	10,7% (-30,2%)	10,2% (23,5%)	30,3% (0,6%)	16 573	3 951	33 847	893
- Bièvre - Valloire - Rhône Pluriel	140 195	63531 (5 602)	10% (-24,4%)	88,4% (74,4%)	9,1% (-26,5%)	11,6% (25,6%)	25,2% (0,4%)	16 774	7 368	32 012	994
Loire (42)											
- Agglomération de St Etienne Métropole	482 101	209 933 (18 884)	-0,5% (-31,5%)	86,3% (72,9%)	-1,2% (-31,7%)	13,7% (27,1%)	8,7% (-20,5%)	80 078	42 902	57 526	6 580
- Forez	74 329	33 503 (2 987)	9% (-25,5%)	89,4% (77,5%)	8,4% (-23,7%)	10,6% (22,5%)	23% (-13,3%)	11 734	1 737	16 465	711
- Roannais	172 694	76 514 (6 937)	-3,4% (-33,8%)	88,7% (77,2%)	-3,9% (-33,6%)	11,3% (22,8%)	8,5% (-12,9%)	27 099	14 507	26 101	1 989
Rhône (69)											
- Pays Beaujolais	138 108	63 288 (5 733)	8,2% (-28,5%)	90,7% (80,3%)	7,1% (-29,8%)	9,3% (19,7%)	34,1% (9%)	19 492	8 661	29 157	957
- Agglomération du Grand Lyon	1 624 102	754 745 (63 357)	5,2% (-29,6%)	88,6% (77,3%)	2,8% (-31,7%)	11,4% (22,7%)	36,8% (-2%)	235 955	302 352	128 435	22 671
Savoie (73)											
- Maurienne	41 607	19 312 (1 645)	4,2% (-34%)	92,9% (83,1%)	4,3% (-33,2%)	6,8% (14%)	12,7% (-16,4%)	9 457	838	7 644	195
- Bassin d'Albertville - Tarentaise - Vanoise	101 394	49 834 (4 206)	6,9% (-35,7%)	92,7% (83,3%)	6,4% (-35,1%)	7,3% (13,7%)	29,3% (-12%)	24 980	3 842	17 364	949
- Espace Métropole Savoie - Avant Pays Savoyard - Chartreuse	208 266	94 653 (7 650)	8,6% (-27,6%)	89,1% (77%)	5,8% (-30,1%)	10,9% (23%)	46,4% (-0,5%)	30 915	22 724	30 419	3 756
Haute-Savoie(74)											
- Chablais	80 500	38 029 (2 936)	5% (-43,4%)	90,4% (81,7%)	2,7% (-45,3%)	9,6% (18,3%)	43,7% (-18,3%)	14 566	6 447	13 365	590
- Albanais - Bassin Annecien - Usse et Bornes	229 039	113 084 (8 891)	12,9% (-28,7%)	90,5% (79,7%)	10,5% (-31%)	9,5% (20,3%)	54,8% (6,2)	36 200	27 769	38 114	3 030
- Faucigny - Mont Blanc	155 495	78 535 (6 811)	11,3% (-30,1%)	93,4% (86,5%)	10,2% (-30,4%)	6,6% (13,5%)	46,8% (7,3%)	34 246	17 297	21 832	1 373
- Genevois - Haut Savoyard	242 769	121 076 (8 820)	9,8% (-34,9%)	91% (80,5%)	7,2% (-37,5%)	9% (19,5%)	58,9% (2,8%)	26 619	11 791	71 736	1 082

Population active

Total = Ensemble de la population active (jeunes 15-24)

Ayant un emploi = Taux sur l'ensemble de la population active (taux des jeunes)

Chômeurs = Taux sur l'ensemble de la population active (taux des jeunes)

Lieu de travail: Des actifs ayant un emploi dans:

Commune = emploi dans la commune où elles habitent

Unité urbaine = emploi dans une autre commune de la même unité urbaine

Dehors = emploi en dehors de l'unité urbaine où elles habitent

Sortie de formation = Flux de sortie de formation (par métiers et par type de formation dans la base de données, 2003)

Pour toute la base de données:

Niveau de diplôme des habitants en fonction de leur âge

Taux débouché = Nombre d'emplois existants / nombre de sortants de formation initiale dont apprentis (2003)

Activités structurant le territoire (Evolution 1990, 1999, 2003)

Indice de chômage: Par métiers (difficulté de recrutement) dans la base de données (2004)

Ratio flux d'entrée: Par métiers dans la base de données (2004)

Tableau 4 : Tableaux de bord – Rhône Alpes – 2007

www.prao.org

	Emploi salarié	Licenciements	Intérim	Chômeurs		Structure du chômage				Formation chômeurs	
					< 26 ans	> 50 ans	Durée >1 an	RMIstes	VI et V bis	V	IV et plus
Rhône-Alpes	1 730 065	10 357 (+11%)	207 235 (+9,3%)	282 562 (46-54)	47 855	47 592	84 191	27 047	53 879	106 617	121 166
Départements											
01 – Ain	141 368 (1%)	879 (-9%)	23 634 (+8,3%)	20 188 (48-52)	3 616	3 599	5 176	1 178	4 370	8 018	7 713
07 – Ardèche	58 714 (+0,9%)	385 (-10%)	4 947 (+21%)	17 354 (45-55)	2 934	3 288	6 266	1 578	3 248	7 433	6 646
26 – Drôme	124 827 (+1,9)	1 044 (-11%)	13 620 (+21%)	28 080 (45-55)	4 890	5 198	9 236	2 739	5 825	11 488	10 706
38 – Isère	317 257 (+1,6%)	1 783 (-7%)	37 901 (+6%)	53 539 (43-57)	9 504	8 643	15 500	4 842	10 171	19 345	23 840
42 – Loire	189 481 (+0,9)	1 394 (-11%)	23 974 (+23,2%)	38 024 (45-55)	7 074	6 951	12 908	4 162	7 550	17 030	13 315
69 – Rhône	578 504 (+1,9%)	2 751 (-18%)	70 440 (+6%)	85 520 (49-51)	13 935	12 536	25 358	10 071	15 407	28 013	41 752
73 – Savoie	123 059 (+1,2%)	491 (-10%)	9 149 (+2%)	14 510 (44-56)	2 236	2 494	3 630	1 031	2 503	5 697	6 273
74 – Haute Savoie	196 852 (+0,8%)	1 630 (-7%)	23 570 (+10%)	25 437 (45-55)	3 666	4 883	6 117	1 446	4 715	9 593	10 921

Territoires	Emploi salarié	Licenciements	Chômeurs	Structure du chômage		Duration >1 an	RMIstes	VI et V bis	Formation chômeurs	
				< 26 ans	> 50 ans				V	IV et plus
01 – Ain										
Gex - Bellegarde	36 687 (-3%)	342 (-2%)	6 298 (48-52)	1 054	1 149	1 695	389	1 736	2 326	2 197
Bresse - Dombes Val de Saone	60 751 (+1,4%)	314 (-10%)	8 188 (39-61)	1 497	1 490	2 027	491	1 620	3 321	3 216
Bugey - Plaine de Ain Cotiere	43 930 (+4,1%)	223 (-16%)	5 643 (43-57)	1 045	955	1 446	295	1 009	2 349	2 270
07 – Ardèche										
Ardèche Méridionale	18 591 (+1,7%)	206 (-17%)	8 743	1 323	1 670	3 188	936	1 607	3 850	3 273
Ardèche Verte	20 467 (+1,2%)	179 (-1%)	4 661 (42-58)	891	901	1 797	347	915	1 995	1 786
26 – Drôme										
Dro�me Ardèche Centre	65 400 (+1,3%)	399 (+3%)	11 648 (45-55)	2 096	2 068	3 904	1 266	2 395	4 601	4 615
Dro�me des collines - Royans	36 844 (+1,2%)	282 (-26%)	9 099 (43-57)	1 559	1 780	3 139	752	2 062	3 830	3 191
Sud Dro�me	33 831 (+2,8%)	281 (-8%)	8 318 (44-56)	1 485	1 538	2 694	749	1 611	3 555	3 140
Diois - Vallée de la Dro�me	9 369 (+0,9%)	82 (-11%)	3 174 (46-54)	487	596	900	287	511	1 225	1 433
38 – Isère										
Bassin Grenoblois	177 548 (+1,9%)	868 (+18%)	26 870 (45-55)	4 585	4 037	7 628	3 039	5 069	8 363	13 333
Nord Isère	65 480 (+1,6%)	446 (-25%)	12 731 (41-59)	2 348	2 156	3 649	738	2 425	5 323	4 952
Centre Isère	33 651 (+0,9%)	206 (-13%)	5 544 (41-59)	1 023	963	1 616	436	940	2 138	2 447
Isère Rhodanienne - Bièvre - Valloire	40 578 (+1,3%)	269 (-25%)	8 180 (41-59)	1 501	1 468	2 568	648	1 719	3 446	2 988
42 – Loire										
Loire Sud	11 159 (+0,9%)	664 (-13%)	23 188 (47-53)	4 451	3 820	7 889	3 007	4 439	10 202	8 449
Forez	41 192 (+2,5%)	295 (-15%)	6 874 (41-59)	1 284	1 372	2 214	396	1 261	3 137	2 466
Roannais	35 812 (-0,9%)	435 (-5%)	7 553 (43-57)	1 263	1 680	2 648	716	1 785	3 522	2 227
69 – Rhône			85 520 (49-51)	13 935	12 536	25 358	10 071	15 407	28 013	41 752
Beaujolais Elargi	59 791 (+1,3%)		n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Est Lyonnais	344 349 (+2,1%)		n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Grand Lyon Centre et Nord	70 565 (+2,1%)		n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Rho�ne Sud et Ouest	102 315 (+1,4%)		n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.

73 – Savoie										
Maurienne	13 152 (+1%)	20 (-53%)	1 181 (44-56)	201	210	210	66	220	500	460
Bassin d'Albertville - Tarentaise - Vanoise	45 901 (+0,8%)	96 (-13%)	3 302 (43-57)	499	600	709	195	636	1 341	1 315
Espace métropole Savoie	64 005 (+1,6%)	375 (-4%)	9 987 (44-56)	1 523	1 679	2 708	767	1 643	3 839	4 479
74 – Haute Savoie										
Chablais	26 398 (+1,1%)	278 (-11%)	4 506 (45-55)	591	897	1 142	244	797	1 808	1 884
Albanais Annecy Usse Bornes	84 161 (+1,3%)	534 (+3%)	9 997 (45-55)	1 501	1 801	2 535	551	1 492	3 634	4 845
Faucigny Mont Blanc	58 143 (-0,6%)	315 (-25%)	5 600 (43-57)	931	1 109	1 362	218	1 462	2 126	2 002
Genevois Haut-Savoyard	28 150 (+2,3%)	503 (+1%)	5 175 (48-52)	626	1 071	1 071	430	959	2 004	2 147

Emploi salarié = Effectif en 2006 et évolution en 2006 par rapport à 2005

Licenciements = Licenciements économiques sur 12 mois (Total en 2007 et évolution par rapport à 2006)

Interim = Equivalent temps plein en intérim par secteur sur 12 mois (Total 2007 et Evolution par rapport à 2006)

Intentions d'embauche = Evolution des intentions d'embauche (ASSEDIC - Enquête Besoins de Main d'Œuvre (BMO), 2007 par rapport à 2006)

Chômeurs = Nombre de demandeurs d'emploi, fin mars 2007 (% hommes – femmes) (ANPE et DRTEFP Rhône-Alpes)

