



Comité Régional Rhône Alpes Cgt

112 rue Ney

69003 Lyon

04 72 60 53 13

Lyon le 1er juin 2008

Précarité et Nouvelles formes d'emploi

Diagnostic Cgt

Yves JALMAIN

Chargé de mission Cgt

yves.jalmain@orange.fr

**« Si on veut améliorer les conditions de travail de tous, il faut
défendre ceux qui sont les plus fragiles »**

Francine Blanche

Secrétaire de la Cgt

Animatrice de la commission « droits et dignité des salariés »

Entretien pour la NVO espace élus N027/114 juin 2008 p17

Préambule

Le diagnostic s'inscrit dans un projet en région sur la précarité et les nouvelles formes d'emploi

1.1 Présentation générale

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.

1.2 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.

1.3 Objectifs du projet

La CFDT et la CGT Rhône Alpes, dans ce projet coordonné par l'Université Pierre Mendès France à Grenoble, 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.

1.4 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). Prédéfini 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.

- CGT: 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: Les salariés de la logistique : constitution d'un pôle européen de la logistique au cœur de la région Rhône-Alpes, à cheval sur plusieurs branches conventionnelles et plusieurs territoires, où la précarité concerne près d'un salarié sur trois.
- CFDT: La précarité dans le contexte des pôles de compétitivité (Minalogic et Tenerrdis) : l'innovation en quête de modèle social ;
- CFDT : Tourisme-Loisir, Prospective des nouveaux métiers et politiques territoriales pour les précaires ;

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.

Sommaire

PREAMBULE	- 2 -
LE DIAGNOSTIC S'INSCRIT DANS UN PROJET SUR LA PRECARITE ET LES NOUVELLES FORMES D'EMPLOI	- 2 -
1.1 PRESENTATION GENERALE	- 2 -
1.2 CONTEXTE GENERAL ET DIAGNOSTIC	- 2 -
1.3 OBJECTIFS DU PROJET	- 3 -
1.4 MISE EN ŒUVRE	- 4 -
SOMMAIRE	- 6 -
2 INTRODUCTION	- 9 -
3 LA METHODE	- 11 -
3.1 DEFINIR LA PRECARITE EN DONNER LES CONTOURS COMME LE VOIT LA CGT	- 11 -
3.1.1 <i>Les revenus des salariés</i>	- 11 -
3.1.2 <i>Connaître le cadre de vie.</i>	- 11 -
3.2 L'EMPLOI	- 11 -
3.2.1 <i>L'emploi en Europe</i>	- 11 -
3.2.2 <i>L'emploi en France</i>	- 11 -
3.2.3 <i>L'emploi en Rhône Alpes</i>	- 11 -
3.3 L'ETUDE DES TERRITOIRES	- 12 -
3.3.1 <i>Connaître la population.</i>	- 12 -
3.3.2 <i>Connaître le tissu économique.</i>	- 12 -
3.3.3 <i>Connaître la politique des élus.</i>	- 12 -
3.3.4 <i>Connaître les lieux de concertations</i>	- 12 -
3.4 CONNAITRE LES ORGANISATIONS SYNDICALES.	- 12 -
3.4.1 <i>Les organisations syndicales en Europe</i>	- 12 -
3.4.2 <i>Le syndicalisme français</i>	- 12 -
4 DEFINIR LA PRECARITE EN DONNER LES CONTOURS	- 14 -
4.1 APPROCHES SOCIOLOGIQUES DE LA PRECARITE	- 14 -
4.2 DIMENSIONS OBJECTIVES ET SUBJECTIVES DE LA PRECARITE	- 14 -
4.3 DIFFERENCIER LE TRAVAIL ET L'EMPLOI	- 15 -
4.4 DES CONDITIONS D'EMPLOI, DE TRAVAIL, ET D'EXISTENCE PARTAGEES	- 17 -
4.5 SAISIR LA PRECARITE DANS L'ENTREPRISE	- 18 -
5 QUELQUES DEFINITIONS	- 19 -
5.1 PRODUIT INTERIEUR BRUT AUX PRIX DU MARCHÉ / PIB	- 19 -
5.2 POPULATION ACTIVE	- 19 -
5.3 L'EMPLOI	- 20 -
5.4 CHOMEURS :	- 21 -
5.5 LES REVENUS	- 23 -
5.6 LES FONCTIONS PUBLIQUES	- 25 -
6 L'EMPLOI EN FRANCE METROPOLE	- 27 -
6.1 EVOLUTION DE L'EMPLOI EN FRANCE	- 27 -
6.2 EVOLUTION DE LA PRECARITE EN FRANCE	- 32 -
6.3 L'INTERIM	- 33 -
6.4 LES MOUVEMENTS DE MAIN D'ŒUVRE	- 34 -
6.5 LE CHOMAGE	- 35 -
6.6 LES SALAIRES EN FRANCE	- 37 -
6.7 LA PAUVRETE EN FRANCE	- 38 -

6.7.1	<i>L'évolution récente :</i>	- 38 -
6.8	LES TRAVAILLEURS PAUVRES EN FRANCE	- 39 -
7	L'EMPLOI EN EUROPE	- 40 -
7.1	LE PIB	- 40 -
7.2	L'INFLATION	- 40 -
7.3	EVOLUTION DES PRIX	- 41 -
7.4	L'EMPLOI	- 41 -
7.5	LE CHOMAGE	- 43 -
8	LA REGION RHONE ALPES	- 45 -
8.1	LE TERRITOIRE RHONE-ALPES	- 45 -
8.1.1	<i>Aspect géographique : une grande diversité de territoires</i>	- 45 -
8.1.2	<i>Démographie</i>	- 45 -
8.2	LE LOGEMENT	- 48 -
8.3	LE TRANSPORT	- 48 -
8.4	LES REVENUS DES PERSONNES	- 49 -
8.4.1	<i>Le surendettement</i>	- 51 -
8.5	L'ACTIVITE ECONOMIQUE	- 51 -
8.6	L'EMPLOI EN REGION RHONE ALPES PAR SECTEUR D'ACTIVITE	- 54 -
8.6.1	<i>L'emploi industriel</i>	- 57 -
8.6.2	<i>La construction</i>	- 58 -
8.6.3	<i>L'emploi tertiaire</i>	- 58 -
8.6.3.1	Le commerce	- 58 -
8.6.3.2	Le tourisme	- 58 -
8.6.3.3	Les services	- 59 -
8.6.3.4	La santé privée et l'action sociale	- 59 -
8.6.4	<i>Les fonctions publiques</i>	- 59 -
8.7	DEUX EXEMPLES: LA LOGISTIQUE ET LES SERVICES A LA PERSONNE	- 60 -
8.7.1	<i>Les salariés du secteur des services à la personne</i>	- 61 -
8.7.2	<i>Les salariés de la logistique</i>	- 62 -
8.8	LA PRECARITE EN RHONE ALPES	- 73 -
8.9	LE MARCHE DE L'EMPLOI EN RHONE-ALPES	- 73 -
8.10	LA PRECARITE EN RHONE ALPES	- 76 -
9	LES POLITIQUES LOCALES	- 78 -
9.1	LES FORMES DE DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL	- 78 -
9.2	LES DIFFERENTS LIEUX DE DIALOGUE....	- 79 -
9.3	UN LIEU DE NEGOCIATION INCONTOURNABLE : L'ENTREPRISE	- 80 -
9.4	ETAT DES LIEUX DES NOUVEAUX LIEUX DE CONCERTATION	- 80 -
9.4.1	<i>Les contrats territoriaux emplois formation (CTEF)</i>	- 80 -
9.4.2	<i>SECURISE'RA</i>	- 80 -
9.4.3	<i>Le comité de bassin d'emploi (CBE)</i>	- 81 -
9.4.4	<i>Les commissions paritaire locale prévues par l'article L132-30 du code du travail</i>	- 81 -
9.4.5	<i>Les pôles de compétitivités</i>	- 81 -
9.4.6	<i>D'autres lieux de concertation</i>	- 82 -
10	CONNAITRE LES ORGANISATIONS SYNDICALES.	- 83 -
10.1	LE SYNDICALISME EN EUROPE	- 83 -
10.2	LE SYNDICALISME FRANÇAIS	- 83 -
10.3	PRECARITE ET SYNDICALISME	- 84 -
10.3.1	<i>Les attentes à l'égard du syndicalisme se renforcent et s'étendent.</i>	- 84 -
10.3.2	<i>La structure et la nature des emplois changent.</i>	- 84 -
10.3.3	<i>Le contenu du travail change.</i>	- 85 -
10.3.4	<i>Les conditions de travail changent.</i>	- 85 -
10.3.5	<i>La finalité du travail change.</i>	- 85 -
10.3.6	<i>Construire des réponses solidaires et rassembler</i>	- 85 -
10.3.7	<i>Etre fort partout</i>	- 86 -
10.3.8	<i>Placer la démarche syndicale à la hauteur des défis</i>	- 86 -

10.3.9	<i>Des pratiques de négociation pour le progrès social</i>	- 86 -
10.3.10	<i>Contribuer à la vie sociale et politique de façon ouverte et indépendante</i>	- 87 -
10.3.11	<i>La démocratie au cœur des enjeux de transformation du travail et de la société</i>	- 87 -
10.3.12	<i>Le Nouveau statut du travail salarié : l'ambition de la Cgt de changer le travail</i>	- 87 -
10.3.13	<i>Pour des droits individuels transférables</i>	- 87 -
10.3.14	<i>Pour une protection sociale solidaire</i>	- 88 -
10.3.15	<i>Pour de nouvelles solidarités territoriales</i>	- 88 -
10.4	LA REALITE DU SYNDICALISME AUJOURD'HUI	- 89 -
10.5	LA REPRESENTATIVITE DES PRINCIPAUX SYNDICATS	- 89 -
10.5.1	<i>Les conflits ces dernières années</i>	- 90 -
10.5.2	<i>La négociation collective</i>	- 91 -
10.5.3	<i>Les résultats aux élections</i>	- 91 -
10.6	TABLEAU RECAPITULATIF DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL DANS L'ENTREPRISE PRIVEE	- 92 -
11	COMPLEMENT SUR LA REALITE DE LA CGT	- 94 -
11.1	LA REALITE DE LA CGT	- 94 -
11.2	LA CGT EN RHONE-ALPES	- 97 -
11.2.1	<i>Les nouveaux syndiqués en 2008</i>	- 98 -
11.2.2	<i>La Cgt présente dans les instances régionales et locales</i>	- 100 -
12	SYNTHESE	- 101
-		
12.1	DEFINIR LA PRECARITE EN DONNER LES CONTOURS	- 101 -
12.2	UNE SOCIETE QUI BOUGE	- 103 -
12.3	LE TERRITOIRE	- 106 -
12.4	LE SYNDICALISME D'AUJOURD'HUI	- 107 -
12.5	DES COOPERATIONS A CREER	- 108 -
12.6	DES LIEUX A IMAGINER	- 109 -

2 Introduction

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

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

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

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

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

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

C'est la compréhension que porte la Cgt de l'évolution de la structure socio-économique des territoires puis l'appropriation de cette compréhension par les différents acteurs¹ en présence.

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

Dans un premier temps il est important de définir ce que l'on entend par précarité au niveau de l'emploi. Quelle différence voyons nous entre précarité², pauvreté³, exclusion⁴ ?

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

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

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

L'analyse du territoire, c'est à dire d'une zone géographique spécifique, apporte une meilleure connaissance et permet une double évaluation :

¹ Acteur : ce sont différents partenaires qui vont intervenir sur la question traitée comme les salariés, les syndicalistes, employeurs, politiques, administrations, partenaires européens, ...

² Précarité : Qualité, état de ce qui est précaire (Qui n'a pas de durée certaine, qui n'a pas de stabilité)

³ Pauvreté : Manque de biens, d'argent. Dénuement. Absence de ce qui est nécessaire. Stérilité, en parlant d'un sol, de l'esprit. Faiblesse, médiocrité.

⁴ Exclusion : Action d'exclure (Retrancher, renvoyer, mettre dehors. Ne pas admettre)

La compréhension de l'évolution de la structure socio-économique du territoire et/ou de la branche qui permet de savoir où se trouvent les salariés, qui ils sont, la nature de leurs emplois, leurs conditions de vie, qui sont les acteurs principaux et qui sont les acteurs privilégiés des organisations syndicales.

La connaissance des forces organisées des organisations syndicales et plus particulièrement de la Cgt : quelles sont ses implications, sa façon d'agir sur le territoire ?

3 La méthode

3.1 Définir la précarité en donner les contours comme le voit la Cgt

A partir des années 70 le monde du travail bouge socialement, économiquement et techniquement à la même période les nouvelles générations sont plus diplômées, plus exigeantes en termes de qualités de vie. De nouvelles formes de gestion des entreprises apparaissent. Le chômage de masse devient durable. Le contrat à durée indéterminé n'est plus la seule norme d'emploi.

3.1.1 Les revenus des salariés

Qui sont les salariés ? Leurs qualifications ? Leurs salaires ? Leurs temps de travail ? Leur risque face au chômage ? Sont ils précaires ? Salariés pauvres ou exclus du travail voir de la société ?

Connaître les salaires ne suffit pas c'est comment se décompose les revenus des populations les comparer entres elles. Connaître les revenus des non salariés. Pouvoir définir les travailleurs précaires mais aussi les travailleurs pauvres, les privés d'emploi

3.1.2 Connaître le cadre de vie.

Les moyens et les infrastructures de transports, l'habitat, l'environnement, les structures éducatives, les moyens de garde des enfants, la restauration sur le lieu d'entreprise, les lieux de loisirs, les services à la population (commerce, services publics), ...

3.2 L'emploi

3.2.1 L'emploi en Europe

C'est avoir une référence, pouvoir comparer les situations des différents pays. Il est important d'avoir un regard sur les régions jumelées avec Rhône Alpes qui sont la Lombardie en Italie, la Catalogne en Espagne et le Bade Wurtemberg en Allemagne

3.2.2 L'emploi en France

La région Rhône Alpes est la deuxième région Française après l'Île de France connaître son territoire en établir un diagnostic c'est regarder des chiffres pour pouvoir les comparer à d'autres chiffres afin d'avancer, de structurer des idées.

3.2.3 L'emploi en Rhône Alpes

LA Région Rhône Alpes est au cœur de la plaque tournante entre l'Europe du nord est et le bassin méditerranéen. Quelles différences ou similitudes avec ses trois régions amies

3.3 L'étude des territoires

Elle doit permettre de connaître la population, le cadre de vie proposé sur le territoire, le tissu économique, la politique des élus, les forces des organisations syndicales.

3.3.1 Connaître la population.

Savoir comment elle se répartit ? Comment elle est structurée (taille des familles, répartition des sexes, âges) ? Quels sont ses revenus ? Quels sont les niveaux de formations ? Quels sont les niveaux d'emploi et de chômage ? ...

3.3.2 Connaître le tissu économique.

Où sont les entreprises ? Quels sont leur structure juridique (SA, SARL, sous traitants, donneurs d'ordres, provenance des capitaux propres, ...) ? Leur taille ? Secteur d'activité ? Chiffres d'affaires et résultats ? Quels types d'emplois proposent t'elles (qualification, contrats, ...) ?

3.3.3 Connaître la politique des élus.

Il faut connaître les propositions des élus politiques, des organismes publics, concernant les propositions sur le cadre de vie et le développement économique du territoire.

3.3.4 Connaître les lieux de concertations

Quelles formes et quelles expressions en territoires du dialogue social existent-ils en Rhône Alpes ? Quels sont les lieux de concertations ? Quels lieux de gestions paritaires ou de négociation ?

3.4 Connaître les organisations syndicales.

Les organisations syndicales en Europe, en France et en Rhône Alpes

Qui sont-elles ? Combien de syndiqués ? Comment sont elles organisées ? Comment elles abordent ces questions aujourd'hui ?

Savoir comment elles sont structurées sur le territoire, où elles sont présentes, depuis quand, quelles sont leurs représentativités (élections) etc.

3.4.1 Les organisations syndicales en Europe

On parle souvent de la syndicalisation en Europe quant est il exactement un regard plus particulier sera porté sur l'Allemagne, l'Espagne, l'Italie.

3.4.2 Le syndicalisme français

Le syndicalisme Français à toute sa légitimité mais qui est il exactement ? Sans le syndicat, quelles seraient les conditions de travail des salariés ? Quel contenu pour les conventions collectives, le code du travail, la protection sociale, les retraites ? Où en serait la précarité ?

Cette étude a été faite à partir de documentations ou d'études émanant de l'INSEE, de la région Rhône-Alpes, de différents ministères comme le ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité, et de directions européennes, nationales, régionales ou départementales telles que EUROSTAT, UNEDIC, ANPE, DRIRE, DARES, ARAVIS, CCI, MRIE, organisations syndicales (patronales ou salariales), ..., la plupart d'entre elles étant accessibles sur internet.

Compte tenu de la quantité de données, il a fallu se limiter aux informations les plus pertinentes. Paradoxalement, malgré l'abondance et la richesse de cette documentation, il n'a pas été possible d'y trouver toutes les réponses.

4 Définir la précarité en donnant les contours

Avec la collaboration de Sophie BEROUD⁵

4.1 Approches sociologiques de la précarité

Il semble difficile de définir la précarité uniquement au travers d'indicateurs objectifs, de conventions statistiques, tant celle-ci recouvre des situations multiples qui résultent de l'imbrication de facteurs différents. Il n'y a pas une, mais des précarités dont l'analyse passe aussi par la prise en compte du vécu des acteurs sociaux, de leur ressenti. En ce sens, la notion ne se réduit pas au repérage précis de normes et de conditions d'emploi : elle renvoie également à des expériences concrètes, individualisées. Un même statut d'emploi, tel l'intérim, peut recouvrir des réalités diverses, selon le niveau de formation et de qualifications de la personne, la reconnaissance sociale dont le métier dispose⁶.

4.2 Dimensions objectives et subjectives de la précarité

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

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

⁵ Maître de conférences de science politique à l'université Lumière Lyon-2, Domaines de recherche : Sociologie du syndicalisme et des mouvements sociaux, en France et en Espagne. Analyse du discours syndical

⁶ Ce que montre bien Catherine Faure-Guichard en distinguant différents types d'intérim, Cf. Catherine Faure-Guichard, *L'emploi intérimaire. Trajectoires et identités*, Rennes, PUR, 2000.

reconnue, bas salaires, horaires non maîtrisés, déqualification par rapport au niveau de formation.

Comment rassembler ces différents éléments dans une définition synthétique ? Dans un ouvrage de synthèse sur le sujet, Patrick Cingolani distingue une approche de l'emploi précaire d'une appréhension plus large du groupe aux frontières floues des précaires et, enfin, de la précarité entendue comme « synonyme d'une manifestation spécifique de la pauvreté »⁷. La prise en compte des expériences individuelles, celles de vies où le quotidien devient l'horizon indépassable, où le cumul de plusieurs emplois à temps partiel permet à peine de survivre, le conduit à souligner combien la pauvreté peut justement résulter du cumul des précarités. « La pauvreté ne se comprend pas et ne s'aborde pas comme une classe », ajoute Patrick Cingolani, « un état structurellement déterminé au sein de nos sociétés, mais comme le produit de l'agrégation de critères d'insécurité, comme le produit de précarités cumulées »⁸. L'expérience individuelle et collective de la précarité résulte moins de la reproduction à l'identique d'un état de pauvreté que d'un processus d'appauvrissement d'une large partie du salariat et notamment des classes populaires, de recul des droits sociaux et des garanties collectives dans une société où s'est maintenu le chômage de masse.

Magali Boumaza et par Emmanuel Pierru insistent pour leur part sur deux grandes dimensions lorsqu'ils s'efforcent de clarifier la notion⁹. Ils commencent par définir la précarité comme un « espace de fragilité ou de vulnérabilité sociale et économique qui est marqué par un rapport incertain à l'avenir »¹⁰. La notion d'insécurité sociale, liée au statut de l'emploi, mais aussi au temps de travail, à la situation économique de l'entreprise, s'avère ici centrale. Ils appréhendent ensuite la précarité à partir de l'analyse des rapports sociaux de domination en rappelant qu'elle renforce les dépendances, réduit les marges de manœuvre du salarié.

4.3 Différencier le travail et l'emploi

Il y a souvent confusion entre travail et emploi. Le travail fait partie de la nature humaine. Mais ce qui donne le contenu social du travail, son statut social, c'est précisément le rapport à l'emploi.

Pour Yves Clot¹¹ et Maryse Dumas¹², On ne peut comprendre le travail qu'en voyant que s'il a deux dimensions¹³: la contrainte et la souffrance, qu'on ne réussira pas totalement à éradiquer, il y a en même temps, la recherche de plaisir, d'émancipation, de lien social, de l'affirmation de soi. On a besoin de vivre son travail avec plaisir, de se sentir exister dans la société par la réalité du travail que l'on fait. Le problème est de regarder par quel levier on peut faire que

⁷ Patrick Cingolani, *La Précarité*, Paris, PUF, 2005, p. 6.

⁸ Patrick Cingolani, op.cit. pp. 16-17.

⁹ Magali Boumaza, Emmanuel Pierru, « Des mouvements de précaire à l'unification d'une cause », *Sociétés contemporaines*, 2007/01, n° 65, pp. 7-25.

¹⁰ Magali Boumaza, Emmanuel Pierru, op. cit., p. 11.

¹¹ Yves Clot : *Professeur de Psychologie du Travail au CNAM*

¹² Maryse Dumas : *secrétaire confédéral Cgt*

¹³ L'ors d'un entretien réalisé par Yves Housson et publié dans *l'Humanité* du 20 mai 2008

plaisir, reconnaissance, valorisation de soi, lien social, prennent le pas sur la partie souffrance, même si on sait que cette partie existera toujours : si on n'a pas un peu de contrainte, on ne peut accéder à la partie réalisation de soi.

Cette question du travail est devenue assez préoccupante. Les gens ne peuvent plus travailler comme ils le souhaiteraient. Ils n'ont plus les moyens de faire un travail de qualité. Autrement dit, ce qui est en souffrance, c'est la qualité du travail humain.

Souvent, les salariés expriment leur désarroi par rapport au travail, Cela amène nombre d'interrogations. Que vit-on dans les entreprises ? Quelle finalité pour mon travail ? A quoi est-ce que je sers ? Où va la société ?

Le travail, c'est un tout, il y a ce qu'on vit comme individu, le rapport personnel de chacun au travail, la place que le travail occupe dans l'identification personnelle, la construction individuelle, mais on ne peut pas le voir sous le seul angle individuel : le travail, c'est forcément social, le vécu que l'on en a est forcément lié à la vision que l'on a de l'utilité, du travail auquel on participe individuellement. C'est là que se pose cette profonde interrogation : au fond, à quoi ça sert globalement de se défoncer comme on le fait, de donner autant de soi-même, alors que, d'un côté, on est traité comme des pions interchangeables. Où va cette société ? À quoi tout cela sert-il ? Ces interrogations, qui ne sont pas formulées, en réalité se traduisent dans le vécu individuel, dans le rapport individuel au travail.

C'est compliqué de dire aux salariés : « il faut vous investir », alors qu'eux-mêmes construisent un système défensif à l'égard du travail. Il y a une perversité du fonctionnement social du travail humain qui pousse les salariés eux-mêmes à prendre leurs distances avec un travail, dont, par ailleurs, on exige qu'il soit intense.

Le travail est plus intense, au sens où il réclame plus de sens, plus d'intelligence, plus de coopération, plus d'échange, il est donc potentiellement plus intéressant.

C'est très difficile d'être un homme ou une femme libre dans sa vie personnelle lorsqu'on est un homme ou une femme soumis dans le milieu professionnel. Beaucoup de gens dans le syndicalisme cherchent toujours à s'adapter à la société, « faut vivre avec son temps, la société évolue, écoutons les aspirations... ». Il faut comprendre comment se fabriquent les aspirations souvent exprimées dans des conflits qu'on n'arrive pas à résoudre. Historiquement, les organisations syndicales ont abordé les questions du travail à partir des problèmes du salaire, de qualification, de conditions du travail, de statut. Aujourd'hui des nouvelles problématiques s'ajoutent, plus qualitatives, moins faciles à exprimer en termes de revendications collectives, d'exigences.

Concrètement, il n'y a pas d'organisation du travail quand on est salarié si on ne peut pas participer au travail d'organisation.

Ca pose le problème du collectif. Dans l'histoire syndicale, le collectif, ça consiste à être d'accord ; le collectif, c'est l'histoire commune qu'on partage, qu'on défend ensemble, c'est l'unité. Cette question de l'unité, de l'homogénéité du collectif est très importante. Or, le collectif c'est aussi l'hétérogénéité, fondé sur le désaccord. Le collectif est aussi un lieu de controverse,

de dispute, il suffit de ne pas être de la même génération, d'être un homme ou une femme, d'être jeune embauché ou ancien, pour avoir un ressenti, une idée différente.

4.4 Des conditions d'emploi, de travail, et d'existence partagées

Ces lectures du phénomène s'écartent donc de la construction d'une catégorie bien délimitée, statistiquement mesurable. Plus que de la précarité, elles incitent à parler du groupe, hétérogène, des précaires afin de se rapprocher au plus près des réalités sociales. Magali Boumaza et Emmanuel Pierru rappellent que le groupe des précaires partage, en premier lieu, une insécurité matérielle en raison de la faiblesse de leurs revenus salariaux, voire de l'intermittence de ceux-ci. Cette faiblesse des ressources engendre « une multiplicité de fragilités »¹⁴, en termes de logement, de santé, de transport. De ce point de vue, précarité et pauvreté se chevauchent. Certes, tous les « travailleurs pauvres » ne sont pas nécessairement des salariés précaires, dans la mesure où la pauvreté est appréhendée statistiquement à partir des revenus du ménage¹⁵. Pour autant, la précarité est bien l'une des causes principales, en assignant une fraction des salariés et en particulier des femmes aux bas salaires, de la pauvreté laborieuse. Il existe un véritable halo, plus que des frontières étanches, entre les situations de pauvreté et de précarité, les situations de chômage, de minima sociaux et d'insertion temporaire dans l'emploi.¹⁶

Afin de bien identifier les conséquences sociales engendrées par les bas salaires et la dégradation des normes d'emploi et des conditions d'emploi, Margaret Maruani¹⁷ suggère d'ailleurs de ne plus prendre en compte les revenus du ménage pour saisir la pauvreté au niveau individuel. L'idée qu'elle défend consiste à différencier nettement l'étude de la pauvreté en général de l'appréhension de cette pauvreté laborieuse que connaît une fraction croissante des salariés en France.

Selon Magali Boumaza et Emmanuel Pierru, ce qui rassemble, en deuxième lieu, le groupe hétérogène des précaires, est leur insécurité statutaire. Celle-ci peut prendre la forme d'un déficit de protection sociale (absence de droits, absence de mutuelle). « La précarité est vue ici » expliquent-ils, « comme une conséquence de l'affaiblissement de l'Etat social et des formes de propriétés sociales qu'il avait assurées jusqu'alors »¹⁸. Il s'agit au travers de cette dimension de rendre compte de l'affaiblissement des garanties sociales construites avec la société

¹⁴ *ibid*, p. 12.

¹⁵ L'Insee définit comme « travailleurs pauvres » des actifs ayant occupé un emploi au moins un mois dans l'année et dont le revenu du ménage dans lequel ils vivent est inférieur au seuil de pauvreté (soit 50 % du niveau de vie médian). Cf. Sophie Ponthieux « Les travailleurs pauvres : identification d'une catégorie », Travail, Genre et Sociétés, n° 11, avril 2004, pp. 93-107.

¹⁶ Pierre Concialdi, « L'extension de la pauvreté laborieuse », *Projet*, n° 280, 2004, pp. 63-67.

¹⁷ Margaret Maruani, « Les 'working poor' version française : travailleurs pauvres et /ou salariés pauvres ? », *Droit social*, 2003, 07/08, n°7-8, pp. 696-702.

¹⁸ Magali Boumaza, Emmanuel Pierru, *op. cit.*, p. 13.

salariale, au travers de ses normes dominantes d'emploi (CDI, statuts)¹⁹ et de la discontinuité des droits.

Enfin, pour ces deux chercheurs, une troisième caractéristique commune est partagée par le groupe des précaires, celle du « stigmatisme » ou de « l'indignité sociale »²⁰. Le fait de se sentir marginaliser dans la société, sentiment qui se conjugue avec un rapport angoissé et incertain à l'avenir, rend alors très problématique la construction d'identités collectives positives et par là même le fait de mener des actions collectives.

4.5 Saisir la précarité dans l'entreprise

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

L'existence d'une précarité de l'emploi, d'une intermittence des revenus ne constitue pas un phénomène historique entièrement nouveau. Le mouvement ouvrier s'est construit pour une part en cherchant à limiter et à encadrer ces aléas de l'activité salariale et à imposer des contreparties sociales face à l'inégalité structurante du rapport entre employeur et employé²¹. Des groupes professionnels comme celui des dockers constituent un exemple au XX^{ème} siècle d'une maîtrise progressive des conséquences d'une activité intermittente, d'un encadrement statutaire de celles-ci.

Ce qui est nouveau, en revanche, qui marque les deux dernières décennies, relève de l'intensité et de la diversité des processus de précarisation qui contribuent à faire éclater à la fois les formes d'emploi et les protections sociales qui leur sont liées. Dans une étude menée pour la DARES, Paul Bouffartigue propose de retenir pour sa part trois entrées pour rendre compte de ces processus dans l'entreprise²² : la précarisation du statut d'emploi, la précarisation de l'activité de travail et, enfin, celle des relations professionnelles. Son objectif consiste à lier les trois, à les comprendre de façon interdépendante. Si l'on s'arrête sur le troisième processus, il revient à comprendre les difficultés des syndicats à représenter des salariés qui entrent dans l'entreprise via des emplois précaires et qui sont maintenus dans ces derniers. Ces difficultés concernent le fait de comprendre la situation de ces salariés, leur rapport au travail (et les souffrances qu'il peut engendrer), d'être en capacité de mettre en forme leurs revendications, de leur garantir aussi un accès aux institutions représentatives du personnel, la possibilité d'accéder aux organisations syndicales en toute liberté.

¹⁹ Robert Castel, *L'insécurité sociale. Qu'est-ce qu'être protégé ?*, Paris, Le Seuil, 2003.

²⁰ Magali Boumaza, Emmanuel Pierru, op. cit., p. 14.

²¹ Robert Castel, *Les métamorphoses de la question sociale*, Paris, Fayard, 1995.

²² Paul Bouffartigue, dir, *Action collective et précarités. Le syndicalisme à l'épreuve. Enquête sur trois secteurs, Poste, sous-traitance pétrochimique et restauration rapide, Rapport final pour la Dares (appel d'offre « Syndicalisme et flexibilités*), 2007.

5 Quelques définitions

5.1 Produit intérieur brut aux prix du marché / PIB

Agrégat représentant le résultat final de l'activité de production des unités productrices résidentes Il peut se définir de trois manières :- le PIB est égal à la somme des valeurs ajoutées brutes des différents secteurs institutionnels ou des différentes branches d'activité, augmentée des impôts moins les subventions sur les produits (lesquels ne sont pas affectés aux secteurs et aux branches d'activité) ;- le PIB est égal à la somme des emplois finals intérieurs de biens et de services (consommation finale effective, formation brute de capital fixe, variations de stocks), plus les exportations, moins les importations ;- le PIB est égal à la somme des emplois des comptes d'exploitation des secteurs institutionnels : rémunération des salariés, impôts sur la production et les importations moins les subventions, excédent brut d'exploitation et revenu mixte.

5.2 Population active

La population active comprend :

- Les personnes qui exercent une profession (salariée ou non), même à temps partiel,
- Les personnes qui aident un membre de la famille dans son travail (même sans rémunération),
- Les personnes qui sont apprenti, stagiaire rémunéré, chômeur ayant une activité réduite, retraité conservant un emploi.
- A partir de 1990, la population active occupée comprenait également les militaires du contingent.
- les chômeurs (au sens du recensement). A partir de 2004, le questionnaire du recensement permet de mieux cerner les actifs ayant un emploi qui sont par ailleurs étudiants ou retraités. De ce fait, une partie de l'évolution de la population des actifs peut être liée à ce changement dans le questionnaire.

Population active occupée (population active ayant un emploi) :

La population active occupée comprend les personnes qui déclarent :

- exercer une profession (salariée ou non), même à temps partiel,
- aider un membre de la famille dans son travail (même sans rémunération),
- être apprenti, stagiaire rémunéré, chômeur ayant une activité réduite, retraité conservant un emploi.
- A partir de 1990, la population active occupée comprenait également les militaires du contingent.

5.3 L'emploi

Taux d'activité

Le taux d'activité est le rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs) et la population totale correspondante. On utilise usuellement le rapport entre le nombre d'actifs de 15 à 64 ans (actifs ayant un emploi et chômeurs) et l'effectif de la population de la même tranche d'âge lorsqu'on utilise l'âge en différence de millésimes (recensement 1999 et avant) et de 14 à 63 ans en âge révolu (recensement depuis 2004).

Emploi au lieu de travail :

Les personnes qui occupent un emploi peuvent être comptées dans la commune de leur lieu de résidence ou dans la commune de leur lieu de travail. Dans les tableaux présentés ici, il s'agit généralement d'emploi au lieu de travail.

On distingue les salariés des non-salariés. Les non-salariés comprennent les indépendants, les employeurs ou les aides familiaux.

Emploi au sens du BIT

Les personnes employées au sens du BIT sont celles ayant travaillé pendant une durée quelconque, ne serait-ce qu'une heure, au cours de la semaine précédant l'enquête. Cette notion est différente de celle de l'emploi au sens du recensement de la population qui elle, concerne les personnes ayant déclaré avoir un emploi dans le formulaire du recensement.

La notion d'emploi au sens du BIT est donc plus extensive que celle au sens du recensement de la population. Certaines personnes peuvent, en effet, ne pas considérer que des emplois occasionnels méritent déclaration au recensement. La mesure de l'emploi au sens du BIT ne peut être faite que par des questions précises, telles celles de l'enquête Emploi, dont un des objectifs principaux est précisément cette mesure.

Emploi salarié

Par salariés, il faut entendre toutes les personnes qui travaillent, aux termes d'un contrat, pour une autre unité institutionnelle résidente en échange d'un salaire ou d'une rétribution équivalente.

Les non salariés sont les personnes qui travaillent mais sont rémunérées sous une autre forme qu'un salaire.

Emploi total

L'emploi total comprend l'emploi salarié et l'emploi non salarié. Ces effectifs sont recensés au lieu de travail. Les séries sont constituées à partir du recensement de 1999 actualisé grâce aux fichiers UNEDIC, URSSAF ainsi que des données complémentaires

Emplois précaires ou 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,

Inactifs

On définit conventionnellement les inactifs comme les personnes qui ne sont ni en emploi ni au chômage: jeunes scolaires, étudiants, retraités, hommes et femmes au foyer, personnes en incapacité de travailler, ...

Contrat aidé

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

Remarque :

Les personnes "en difficulté sur le marché du travail" sont : les demandeurs d'emploi de longue ou de très longue durée (par exemple les personnes ayant 12 mois de chômage dans les 18 mois précédents, ou 24 mois dans les 36 mois précédents), les bénéficiaires de minima sociaux tels que l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou le RMI, les personnes handicapées, les personnes de plus de 50 ans au chômage depuis plus de 3 mois ou en congé (ou convention) de conversion, les jeunes sans aucune qualification...

5.4 Chômeurs :

Sont classées comme chômeurs les personnes qui se sont déclarées "chômeurs (inscrits ou non à l'ANPE)" sauf si elles ont déclaré explicitement par ailleurs ne pas rechercher de travail. La définition du chômage au sens du recensement (déclaratif sur le bulletin individuel) diffère de celle du Bureau International du Travail et de celle de l'ANPE.

Chômeurs au sens de l'INSEE

Sont classées comme chômeurs les personnes qui se sont déclarées "chômeurs (inscrits ou non à l'ANPE)" sauf si elles ont déclaré explicitement par ailleurs ne pas rechercher de travail. La définition du chômage au sens du recensement (déclaratif sur le bulletin individuel) diffère de celle du Bureau International du Travail et de celle de l'ANPE.

Taux de chômage :

Le taux de chômage est le pourcentage de chômeurs dans la population active (actifs occupés + chômeurs). On peut calculer le taux de chômage par âge en mettant en rapport les chômeurs d'une classe d'âge avec les actifs de cette classe d'âge. De la même manière se calculent des taux de chômage par sexe, par PCS, par région, par niveau de diplôme... Dans le recensement, sont classées comme chômeurs les personnes qui se sont déclarées comme telles (qu'elles soient inscrites ou non à l'ANPE) et qui ont déclaré par ailleurs rechercher un emploi. La

définition du chômage au sens du recensement (déclaratif sur le bulletin individuel) diffère ainsi de celle du BIT.

Remarque Le taux de chômage diffère de la part de chômage qui, elle, mesure la proportion de chômeurs dans la population totale.

Inactifs :

On définit conventionnellement les inactifs comme les personnes qui ne sont ni en emploi ni au chômage : jeunes de moins de 14 ans, étudiants, retraités, hommes et femmes au foyer, personnes en incapacité de travailler

Chômage définition BIT

En application de la définition internationale adoptée en 1982 par le Bureau international du travail (BIT), un chômeur est une personne en âge de travailler (15 ans ou plus) qui répond simultanément à trois conditions :

- être sans emploi, c'est à dire ne pas avoir travaillé, ne serait-ce qu'une heure, durant une semaine de référence
- être disponible pour prendre un emploi dans les 15 jours
- chercher activement un emploi ou en avoir trouvé un qui commence ultérieurement.

Remarque : Un chômeur au sens du BIT n'est pas forcément inscrit à l'ANPE (et inversement).

Demandes d'emploi en fin de mois (DEFM):

Elles correspondent aux demandeurs d'emploi inscrits dans les agences locales de l'emploi (ANPE) dont la situation en fin de mois est :

- La catégorie 1 enregistre les personnes immédiatement disponibles, à la recherche d'un emploi sous contrat à durée indéterminée (CDI), à temps plein.
- La catégorie 2 enregistre les personnes immédiatement disponibles, à la recherche d'un emploi sous contrat à durée indéterminée (CDI), à temps partiel.
- La catégorie 3 enregistre les personnes immédiatement disponibles, à la recherche d'un emploi à durée limitée (CDD, mission d'intérim, vacation).
- La catégorie 4 enregistre les personnes sans emploi et à la recherche d'un emploi mais non immédiatement disponibles (en formation, en arrêt maladie, en congé de maternité).
- La catégorie 5 enregistre les personnes pourvues d'un emploi mais à la recherche d'un autre emploi, donc non immédiatement disponibles.
- Depuis 1995, les personnes ayant exercé une activité réduite ou occasionnelle de 78 heures ou plus dans le mois précédent sont exclues des catégories 1, 2 et 3 pour former les catégories 6, 7 et 8.

Il existe donc huit catégories. Le chiffre officiel du chômage ne prend en compte que la catégorie 1

Précaire ou précarité

Non défini dans la nomenclature INSEE

Salaire

Le salaire est le paiement du travail convenu entre un salarié et son employeur.

Le salaire brut correspond à l'intégralité des sommes perçues par le salarié au titre de son contrat de travail, avant toute déduction de cotisations obligatoires. Il intègre les participations.

Le salaire net (de prélèvements sociaux) est le salaire que perçoit effectivement le salarié. Calculé dans les secteurs privé et semi-public à partir du salaire net fiscal disponible dans la DADS, il est net de toutes cotisations sociales, y compris CSG (contribution sociale généralisée) et CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale). Il ne comprend pas les participations (qui ne sont pas imposables). Dans la fonction publique d'Etat, le salaire est calculé à partir des fichiers de paye de la comptabilité publique.

Remarque : Il existe trois sources principales d'information sur les salaires : les DADS (Déclarations annuelles de données sociales), l'enquête Emploi et les enquêtes Revenus fiscaux.

Bas salaires

Par convention, les bas salaires sont les salaires inférieurs aux deux tiers du salaire médian de l'ensemble de la population.

Pouvoir d'achat du salaire

Le pouvoir d'achat du salaire est la quantité de biens et de services que l'on peut acheter avec une unité de salaire. Son évolution est liée à celles des prix et des salaires.

C'est ainsi que, si les prix augmentent dans un environnement où les salaires sont constants, le pouvoir d'achat diminue alors que si la hausse des salaires est supérieure à celle des prix le pouvoir d'achat pourra augmenter.

La notion ici retenue est le salaire mais le raisonnement s'applique à l'ensemble des ressources (travail, capital, prestations familiales et sociales...).

Revenu disponible

Le revenu disponible d'un ménage comprend les revenus d'activité, les revenus du patrimoine, les transferts en provenance d'autres ménages et les prestations sociales (y compris les pensions de retraite et les indemnités de chômage), nets des impôts directs. Quatre impôts directs sont généralement pris en compte : l'impôt sur le revenu, la taxe d'habitation et les contributions sociales généralisées (CSG) et contribution à la réduction de la dette sociale (CRDS).

Revenu salarial annuel moyen :

Les salaires moyens présentés dans les tableaux ci-contre ont été calculés à partir des Déclarations annuelles de données sociales (DADS). Il s'agit de documents administratifs remplis par les employeurs, destinés originellement au contrôle des rémunérations versées, et exploités par l'INSEE à des fins statistiques. La chaîne de traitement des DADS par l'INSEE a récemment fait l'objet d'une refonte. Les fichiers relatifs à l'année 2002 sont les premiers fichiers

produits avec la nouvelle chaîne de traitement. Les tableaux ci-contre ne sont donc pas comparables avec ceux des TERA précédents. Cette exploitation étant une exploitation spécifique, ils ne sont pas non plus complètement comparables avec ceux d'autres produits de diffusion de l'INSEE. Le champ des DADS regroupe l'ensemble des salariés des établissements de l'industrie, du commerce et des services dans les secteurs privé et semi-public, ainsi que les agents des collectivités territoriales depuis 1988, la Poste et France Télécom depuis 1993. Les agents de l'Etat, les salariés agricoles, les chefs d'entreprises, les apprentis, les stagiaires, les emplois aidés et les gens de maison en sont exclus. Les salaires considérés sont les salaires déclarés par les employeurs comptabilisés au lieu de résidence des salariés; ce sont des salaires effectivement perçus (les retenues éventuelles pour absence ou maladie sont prises en compte) et ils sont nets de cotisations sociales, de CSG et de RDS. Ils comprennent également des indemnités ASSEDIC.

Revenu fiscal déclaré par unité de consommation :

Revenu déclaré par le ménage rapporté au nombre d'unités de consommation (UC) qui le composent. Il permet de relativiser le niveau de revenu par rapport à la composition du ménage fiscal.

Revenu médian :

50 % des personnes appartiennent à un ménage qui déclare un revenu par UC inférieur à cette valeur.

Unité de consommation :

Système de pondération attribuant un coefficient à chaque membre du ménage, et permettant de comparer les niveaux de vie de ménages de tailles ou de compositions différentes. Avec cette pondération, le nombre de personnes est ramené à un nombre d'unités de consommation (UC). Le premier adulte du ménage compte pour 1 UC, les autres personnes de 14 ans ou plus comptent chacune pour 0,5 UC, les enfants de moins de 14 ans comptent chacun pour 0,3 UC.

Médiane

Si on ordonne une distribution de salaires, de revenus, de chiffre d'affaires..., la médiane est la valeur qui partage cette distribution en deux parties égales. Ainsi, pour une distribution de salaires, la médiane est le salaire au-dessous duquel se situent 50 % des salaires. C'est de manière équivalente le salaire au-dessus duquel se situent 50 % des salariés.

Remarque : De nombreuses grandeurs économiques sont limitées vers le bas et non vers le haut. Par exemple, le salaire horaire est limité vers le bas par le SMIC alors que certains salaires peuvent être très élevés. La moyenne est tirée vers le haut par les salaires élevés, même s'ils sont peu nombreux, et elle est pour cette raison généralement supérieure à la médiane. Par ailleurs, l'incertitude qui affecte les valeurs extrêmes, en particulier les valeurs élevées, se reporte sur la moyenne mais n'affecte pas la médiane. Celle-ci est de ce point de vue un indicateur plus fiable.

Déciles :

Le seuil des « bas revenus » correspond à la limite du 1er décile : 10 % des personnes appartiennent à un ménage qui déclare un revenu par UC inférieur à cette valeur. Le seuil des « hauts revenus » correspond à la limite du 9ème décile : 10 % des personnes appartiennent à un ménage qui déclare un revenu par UC supérieur à cette valeur. Le rapport inter-déciles établit le rapport entre les seuils des « hauts revenus » (9ème décile) et « bas revenus » (1er décile).

Quartiles :

Le premier quartile (Q1) est tel que 25 % des salariés perçoivent un salaire inférieur à cette valeur. Le troisième quartile (Q3) est tel que 75 % des salariés perçoivent un salaire inférieur à cette valeur.

Pauvreté monétaire

Un individu (ou un ménage) est considéré comme pauvre lorsqu'il vit dans un ménage dont le niveau de vie est inférieur au seuil de pauvreté. L'Insee, comme Eurostat et les autres pays européens, mesure la pauvreté monétaire de manière relative alors que d'autres pays (comme les Etats-Unis ou le Canada) ont une approche absolue.

Dans l'approche en termes relatifs, le seuil est déterminé par rapport à la distribution des niveaux de vie de l'ensemble de la population. Eurostat et les pays européens utilisent en général un seuil à 60 % de la médiane des niveaux de vie. La France privilégie également ce seuil, mais utilise aussi très largement un seuil à 50 %, seuil de référence jusque récemment.

Rapport interdécile des revenus

Les rapports interdécile des revenus sont utilisés pour mettre en évidence les disparités (ou écarts) entre les plus riches et les plus pauvres.

Les déciles d'une distribution permettent de calculer des rapports interdécile :

- le rapport D9/D1 met en évidence l'écart entre le haut et le bas de la distribution ; c'est une des mesures de l'inégalité de cette distribution ;
- le rapport D9/D5 compare le haut de la distribution à la valeur médiane ;
- le rapport D5/D1 compare la médiane au bas de la distribution.

5.6 Les fonctions publiques

La fonction publique d'État,

C'est-à-dire les agents d'Etat employés par les différents ministères et rémunérés sur le budget de l'Etat, y compris les emplois aidés;

Sont exclus ici :

- les personnels enseignants de l'enseignement scolaire privé sous contrat payés directement par l'Etat
- les agents des établissements publics nationaux à caractère administratif (EPA), incluant les établissements scientifiques, technologiques, culturels, professionnels ou à caractère industriel et commercial (EPIC).

- les personnels des organismes consulaires : Chambres d'agriculture, Chambres de Commerce et d'Industrie, Chambre de métiers et leurs assemblées permanentes.

La fonction publique territoriale

Ou ensemble des agents des collectivités locales, c'est-à-dire les agents titulaires et non titulaires, les assistantes maternelles à domicile, les personnes bénéficiant d'un contrat emploi solidarité (CES) ou emploi consolidé (CEC), les personnes occupant un emploi jeune et les apprentis.

La fonction publique hospitalière

Elle regroupe le personnel des hôpitaux, y compris les emplois aidés.

Avertissement : des différences peuvent apparaître avec d'autres publications régionales. Elles s'expliquent par une différence de champ (emplois aidés exclus ou inclus notamment).

6 L'emploi en France métropole

Au 1er janvier 2008 la population en France métropole s'élève à 61 876 000 habitants dont 59% a entre 20 et 64 ans. et 51,4% sont des femmes.

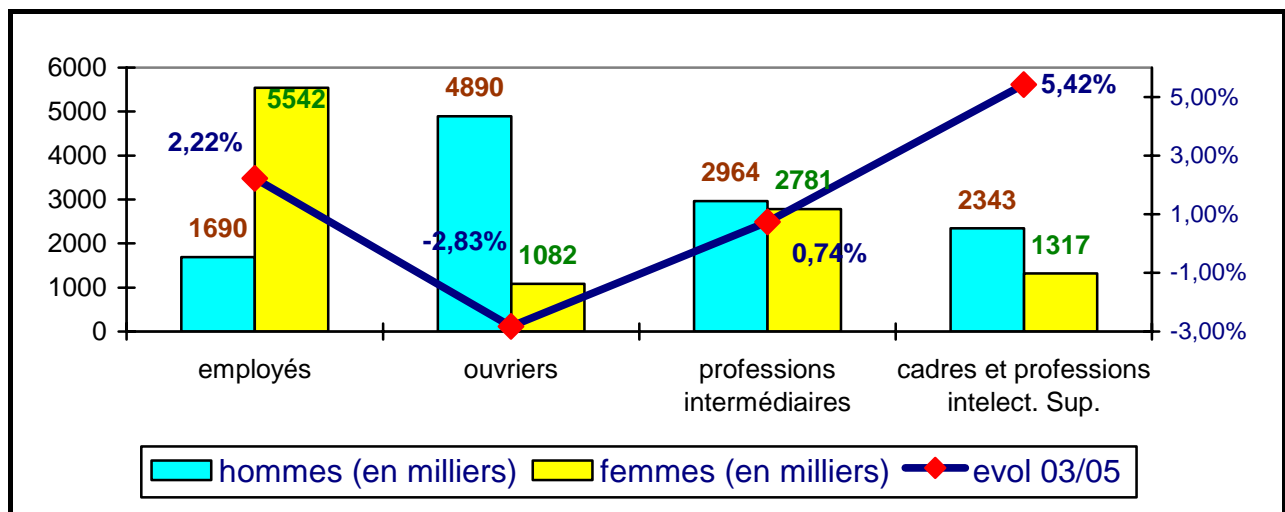
1/3 des emplois sont concentrés sur 9 départements (75, 59, 13, 62, 93, 69, 94, 44, 76).

En 2006 La population active (source INSEE) s'élève à 27 613 000 personnes. Il y a 2 206 000 non salariés, 22 690 000 salariés et 2 717 000 demandeurs d'emploi au 31 décembre 2005 au sens du BIT

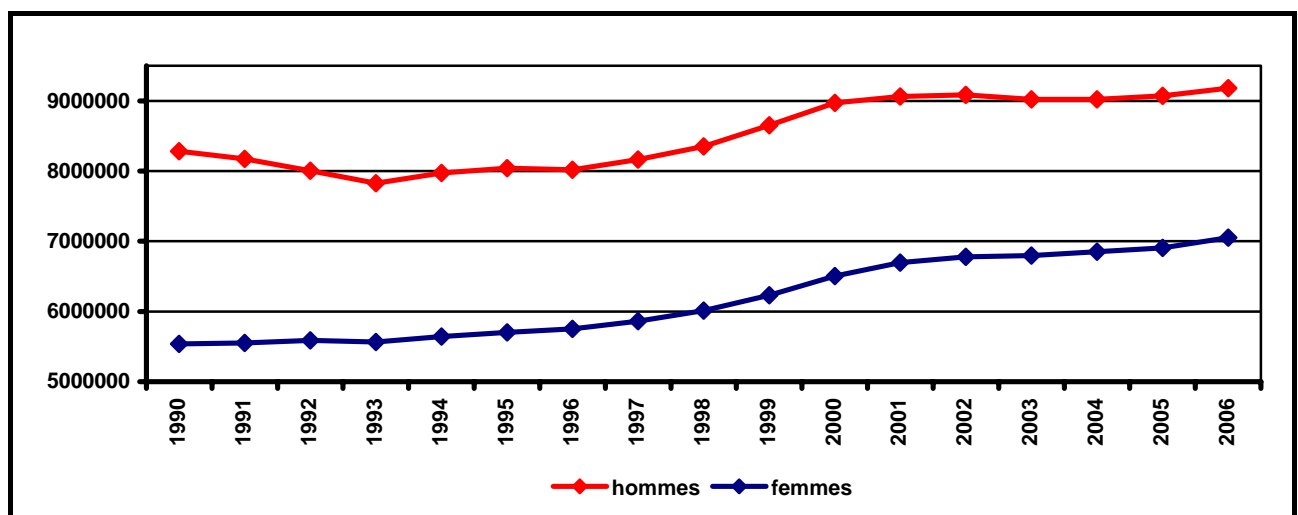
Il y a en France deux sources statistiques principales sur le chômage : les statistiques mensuelles du Ministère du travail, élaborées à partir des fichiers de demandeurs d'emploi enregistrés par l'ANPE, et l'enquête Emploi de l'Insee, qui mesure le chômage au sens du BIT.

6.1 Evolution de l'emploi en France

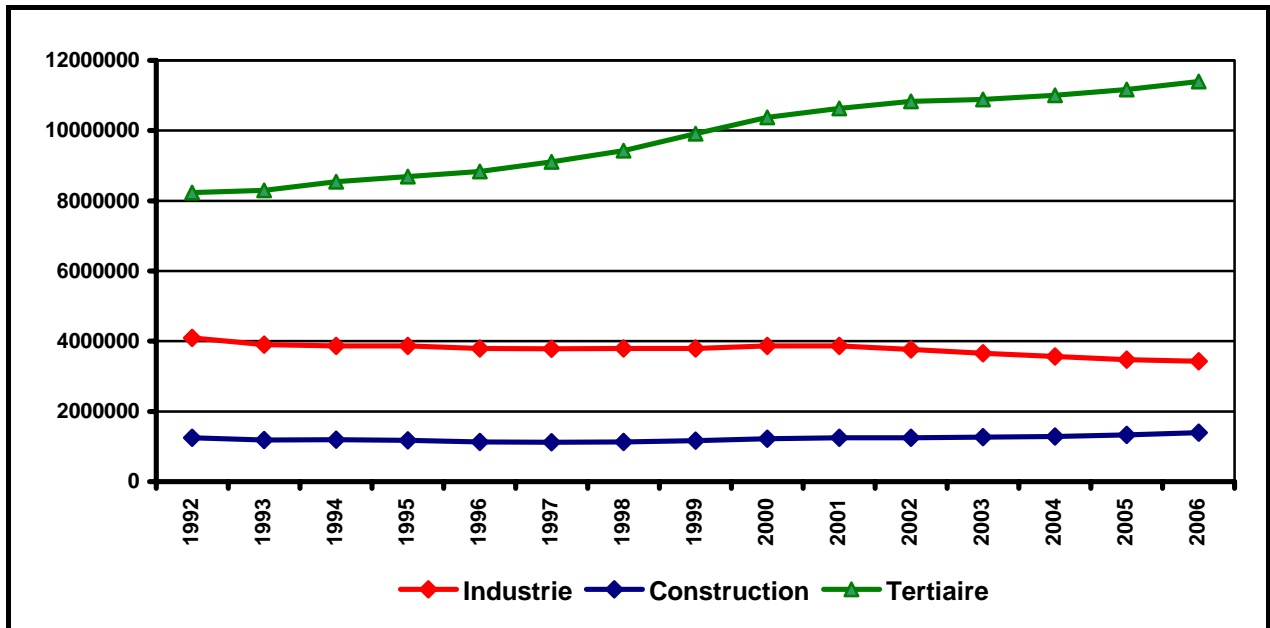
Document N°1 : Population salariée du privé par catégorie socio prof en 2005 et évolution sur 3 années (source INSEE)



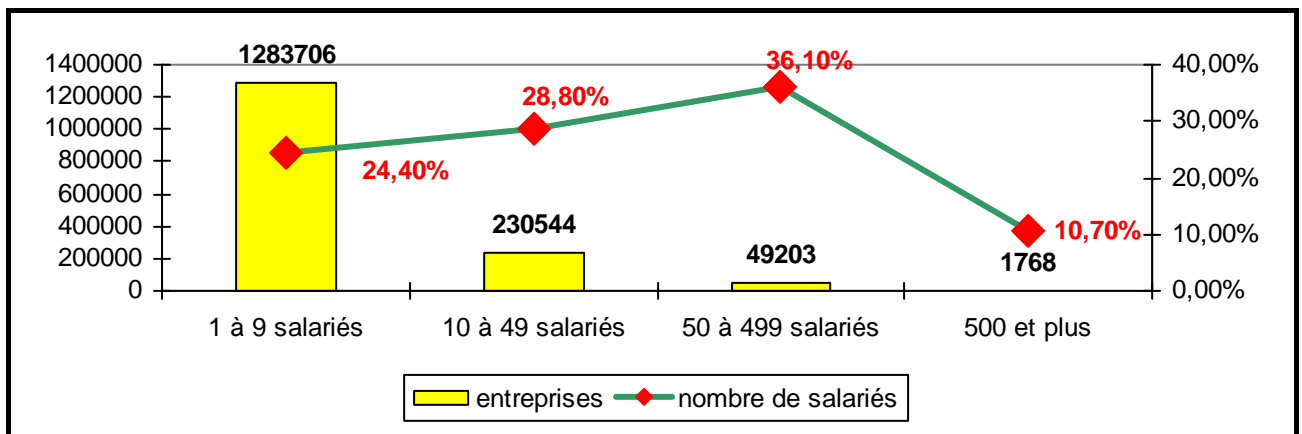
Document N°2 Evolution des salariés du privé (source ASSEDIC)



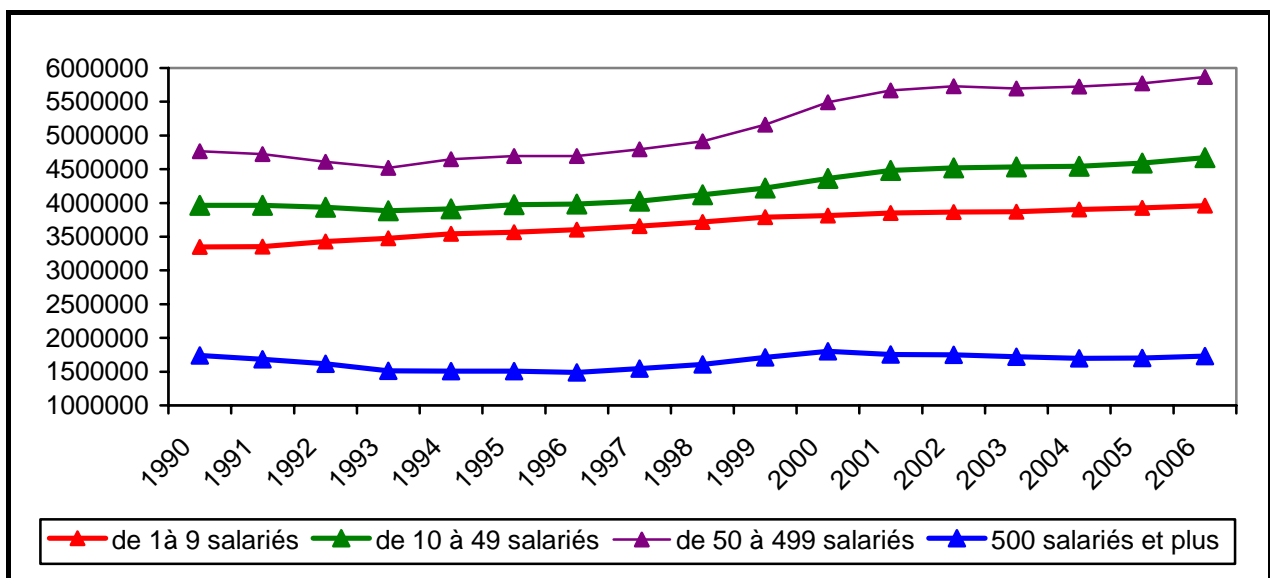
Document N°3 Evolution des salariés du privé par secteur (source ASSEDIC)



Document N°4 Nombre d'entreprises du secteur privé de 1 salarié et plus en 2006 et répartition du nombre de salariés (source ASSEDIC)



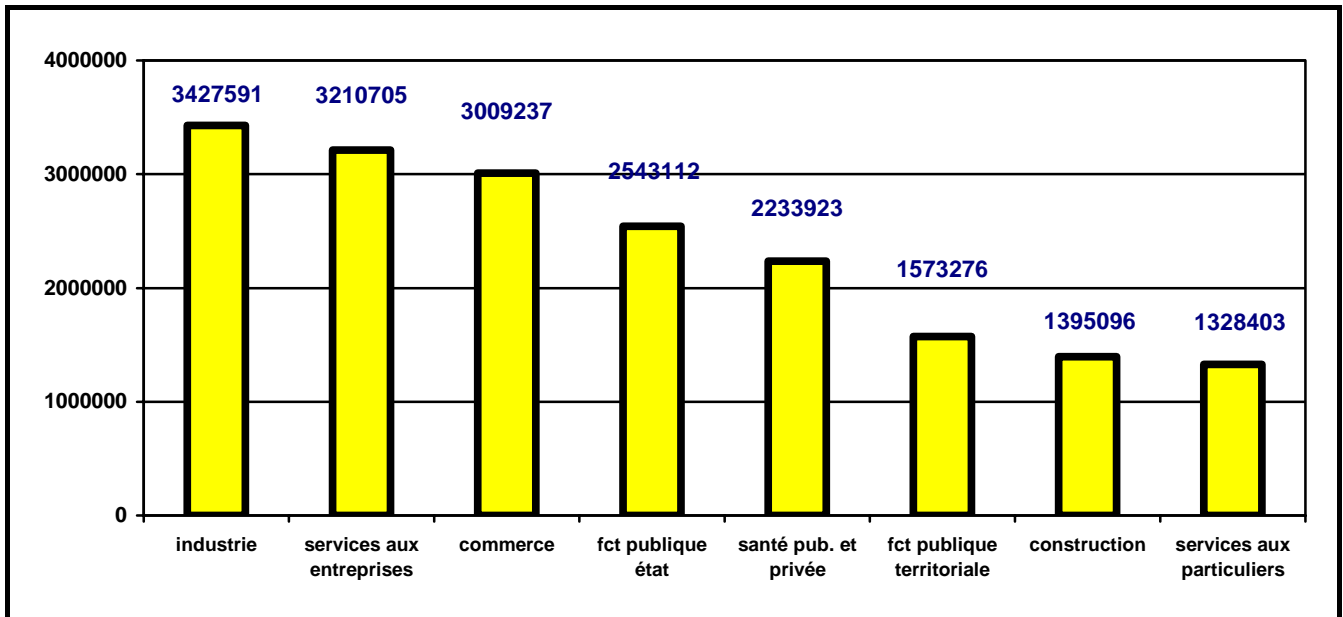
Document N°5 Evolution du nombre de salariés du privé en fonction de l'effectif de l'entreprise (source ASSEDIC)



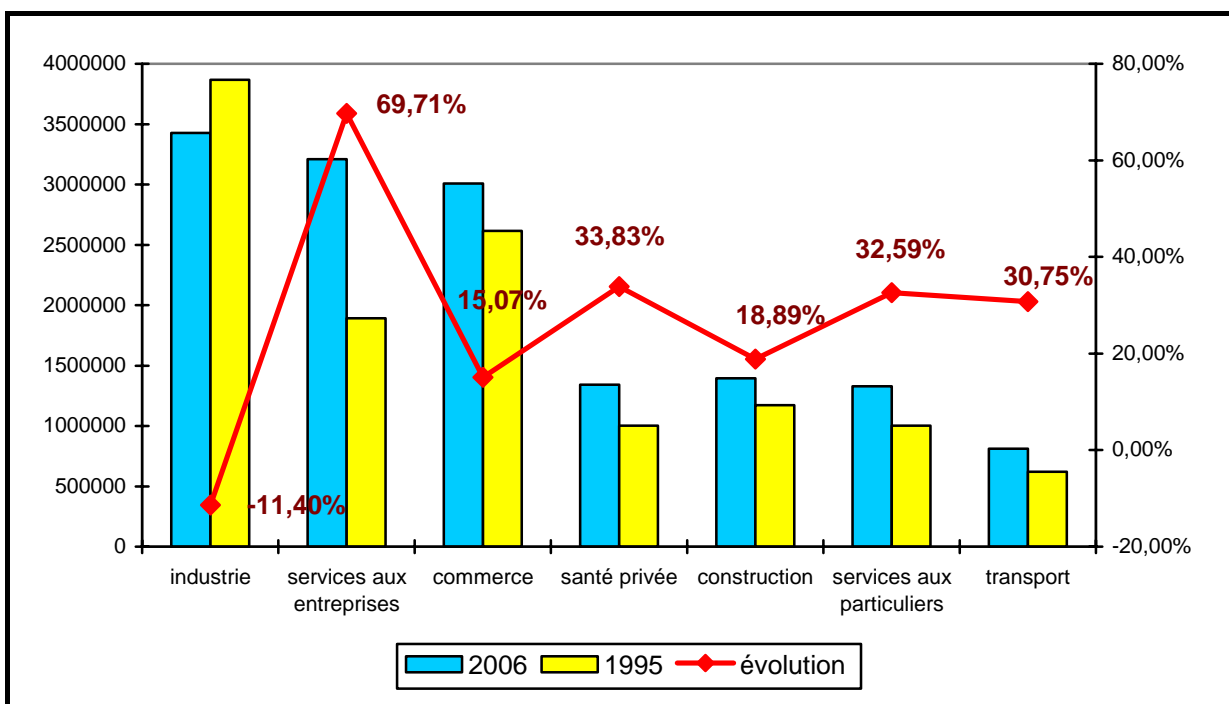
Document N°6 Evolution du nombre de salariés en pourcentage et en fonction de l'effectif de l'entreprise (source ASSEDIC)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
de 1 à 9 salariés	1,72%	1,93%	0,64%	0,98%	0,35%	0,15%	0,83%	0,59%	0,91%
de 10 à 49 salariés	2,31%	2,45%	3,37%	2,68%	0,86%	0,27%	0,26%	1,06%	1,75%
de 50 à 499 salariés	2,48%	5,05%	6,47%	3,12%	1,12%	-0,59%	0,49%	0,85%	1,66%
500 salariés et plus	3,93%	6,28%	5,44%	-2,61%	-0,44%	-1,47%	-1,34%	0,19%	1,60%
Total	2,39%	3,63%	3,99%	1,80%	0,68%	-0,26%	0,31%	0,78%	1,50%

Document N°7 : Répartition des emplois salariés au lieu de travail selon le secteur d'activité en 2006 (sources diverses)



Document N°8 : évolution des emplois salariés au lieu de travail selon le secteur d'activité du privé (sources ASSEDIC)



document N°9 Emploi France métropole

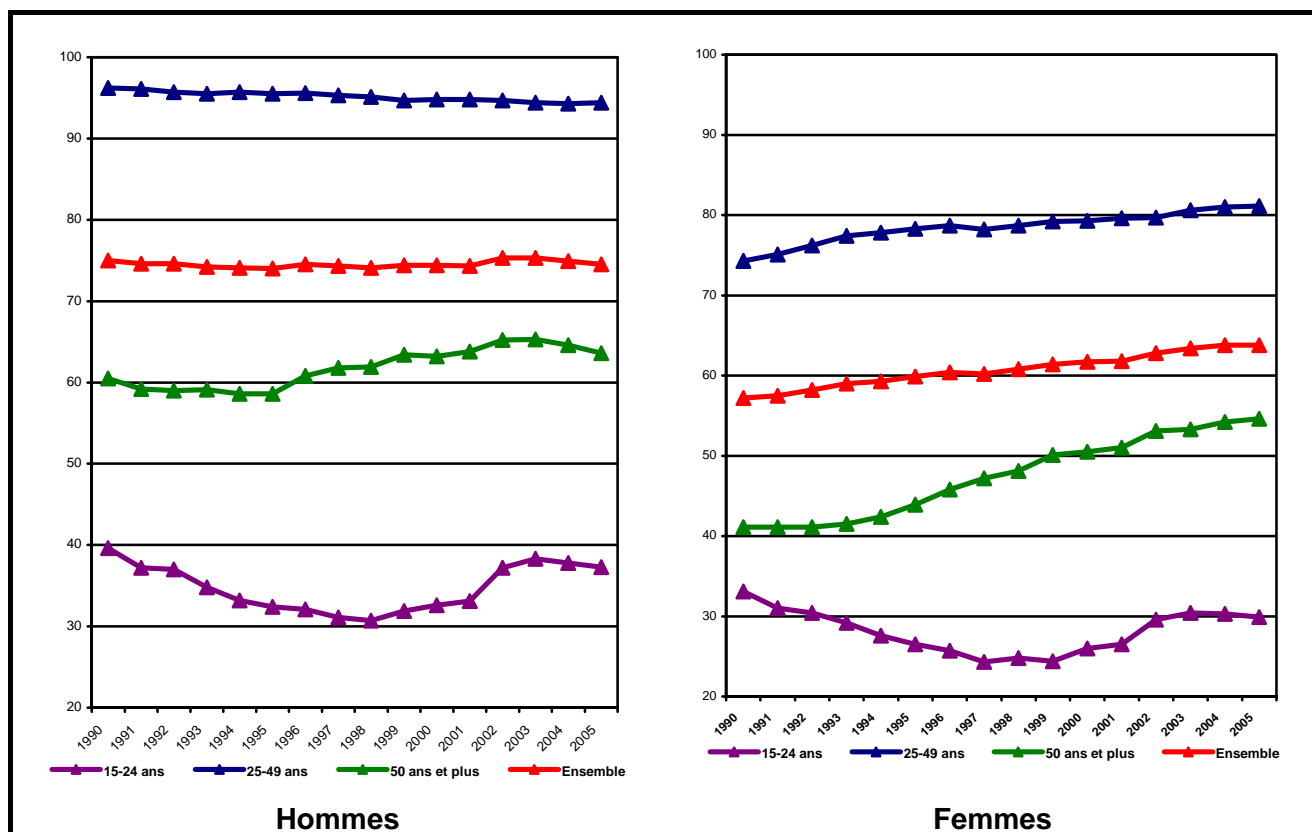
Libellé NES 36		Etablissements		Hommes		Femmes		Total H/F		Emploi total		% sur total emploi privé	
agriculture	agriculture									341200	341200	1,6%	1,6%
	industries agricoles et alimentaires	43554	293024	216604	509628					509628	509628	2,4%	2,4%
	industries agricoles et alimentaires	4868	22594	58464	81058					81058	81058	0,4%	0,4%
	industries des biens de consommations	13593	99521	78252	175773					175773	175773	2,6%	2,6%
		1527	64575	80189	144764					144764	144764	0,7%	0,7%
	industrie automobile	10631	100779	56947	157726					157726	157726	0,7%	0,7%
		1901	218947	48568	265515					265515	265515	1,2%	1,2%
	industrie des biens d'équipement	1703	110029	22535	132564					132564	132564	0,6%	0,6%
		18803	340048	62720	402768					402768	402768	3,4%	3,4%
	industrie	9262	144277	62998	206875					206875	206875	1,9%	1,9%
		8792	124645	27907	152552					152552	152552	0,7%	0,7%
	industries des biens intermédiaires	3076	38664	36357	75021					75021	75021	0,3%	0,3%
		6047	114226	31411	145637					145637	145637	0,7%	0,7%
		6483	233579	84799	318378					318378	318378	5,9%	5,9%
		17284	333993	69777	403770					403770	403770	1,9%	1,9%
		3179	110795	63271	174066					174066	174066	0,8%	0,8%
	énergie	183	20710	3894	24604					24604	24604	0,1%	0,1%
		1686	46047	10845	56892					56892	56892	0,3%	0,3%
construction	construction	189473	1258068	137028	1395096					1395096	1395096	6,5%	6,5%
		55386	328529	85136	413665					413665	413665	1,9%	1,9%
	commerce	88504	633464	331177	964641					964641	964641	14,0%	14,0%
		220287	589080	1041851	1630931					1630931	1630931	7,6%	7,6%
	transports	47011	622107	188435	810542					810542	810542	3,8%	3,8%
	activités financières	47683	245614	344104	589718					589718	589718	2,7%	2,7%
	activités immobilières	3630	48187	32382	80569					80569	80569	1,6%	1,6%
		133418	136379	218479	354858					354858	354858	1,6%	1,6%
	services aux entreprises	135500	769543	619903	1389446					1389446	1389446	14,9%	14,9%
		68085	953155	734850	1688005					1688005	1688005	52,9%	52,9%
		1929	27841	24844	52685					52685	52685	0,2%	0,2%
	services aux particuliers	138220	440367	422452	862819					862819	862819	4,0%	4,0%
		46913	150267	129660	279927					279927	279927	6,2%	6,2%
		55098	38398	147259	185657					185657	185657	0,9%	0,9%
	éducation, santé, action sociale	28238	106216	174118	280334					280334	280334	7,5%	7,5%
		105823	277245	1064614	1341859					1341859	1341859	6,2%	6,2%
	administration	3352	49157	151291	200448					200448	200448	2,2%	2,2%
		44274	85482	187960	273442					273442	273442	1,3%	1,3%
fonction publique	état				2413188					2413188	2413188	23,1%	23,1%
	territoriale				1558495					1558495	1558495	7,2%	7,2%
	hospitalière				1000232					1000232	1000232	4,6%	4,6%

1563196 9175552 7046681 21535348 21535348 21535348

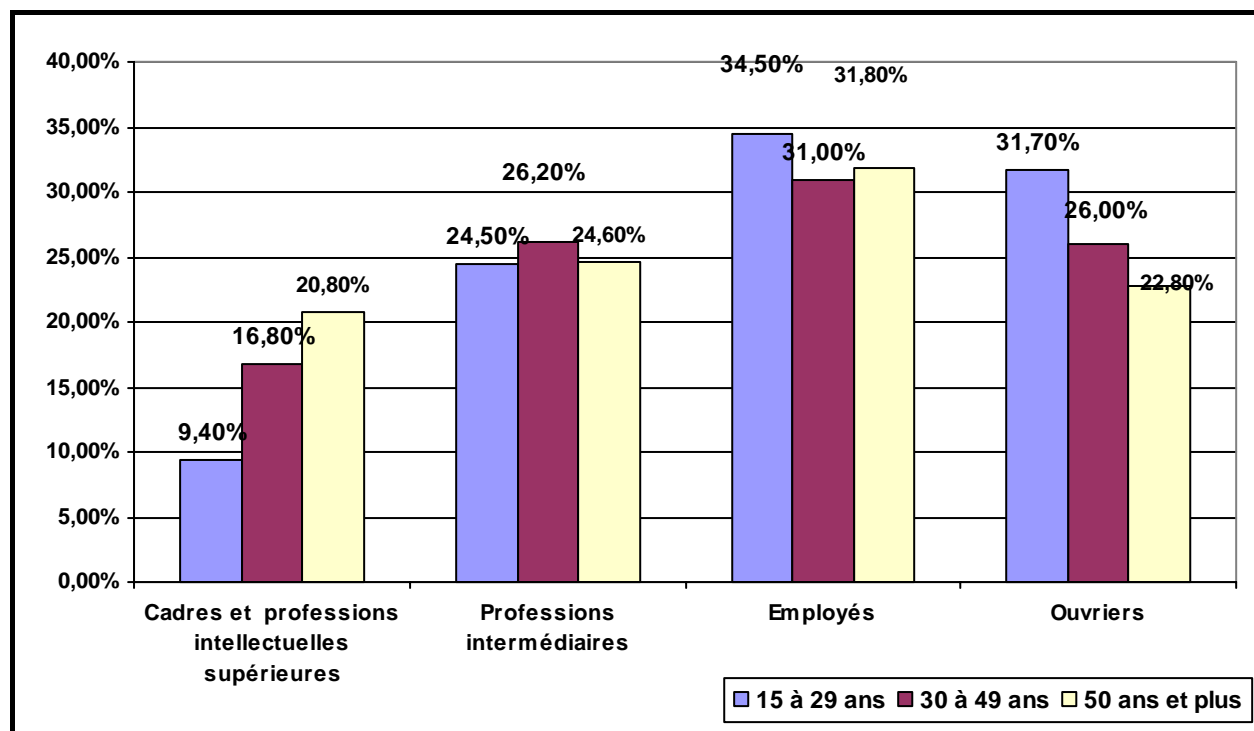
100,0% 100,0% 100,0% 100,0%

Source ASSÉDIC Export de l'année 2006 pour le privé ; Activité économique NES 36
Source ministère Fonction publique Export 31 décembre 2005
Source INSEE Export de l'année 2005 pour l'agriculture
manque les salariés d'EDF, GDF et cheminots

Document N°10 : Taux d'occupation des hommes et des femmes de 1990 à 2005 (source INSEE personnes de 15 à 64 ans)



Document N°11 : Répartition des actifs ayant un emploi par âge et catégorie socioprofessionnelle (source INSEE 2005)

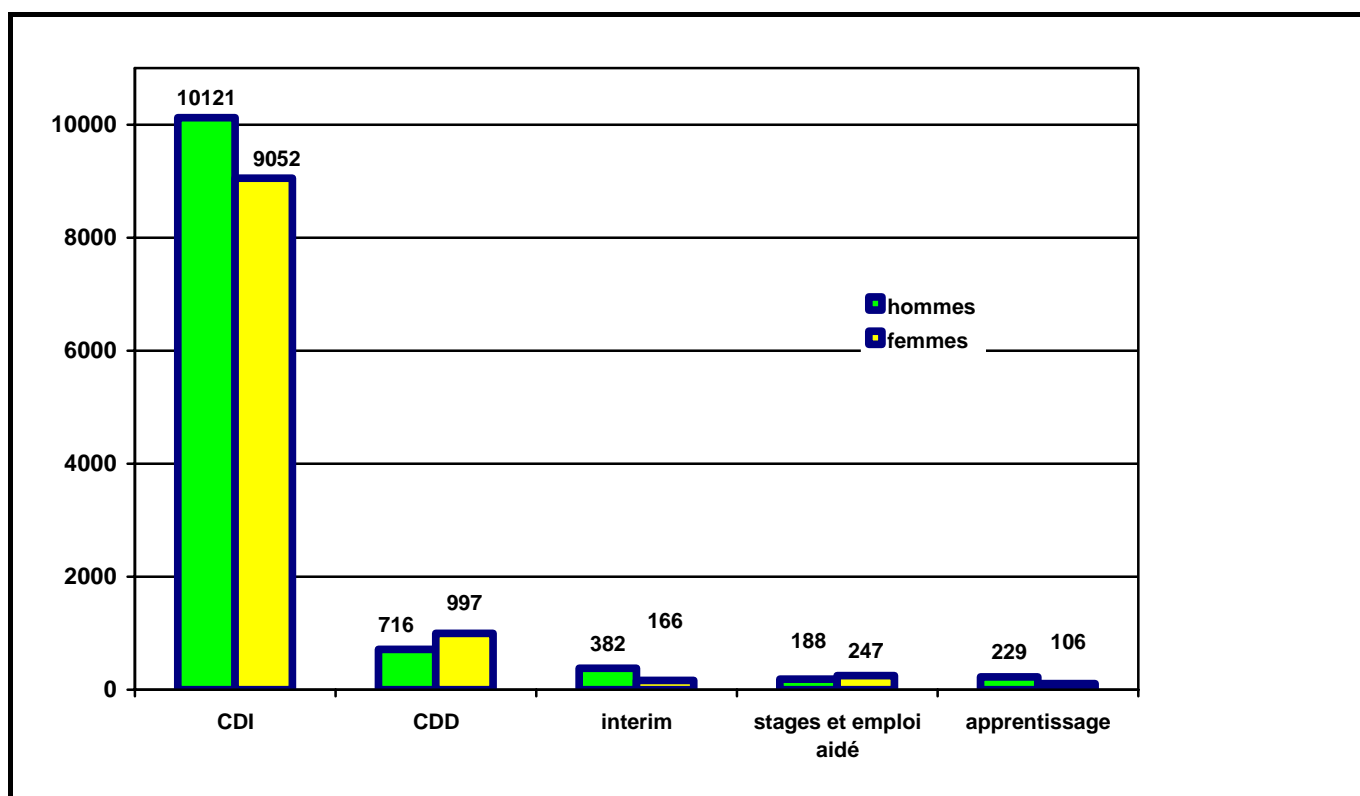


6.2 Evolution de la précarité en France

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

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

Document N°12 : nature des emplois en fonction du statut du salarié (source INSEE 2005)



Document N°13 : évolution des emplois en fonction du statut du salarié (source INSEE)

	1999	2003	2004	2005
CDI	17018	19008	19174	19 172
Emplois précaires	3202	2889	2935	3 030
CDI	84,2%	86,8%	86,7%	86,4%
Emplois précaires	15,8%	13,2%	13,3%	13,6%

Sans tenir compte de la volonté de certains salariés à rechercher un travail de nature précaire ou à temps partiel, on peut aujourd'hui considérer que 13,6% des salariés sont sous un contrat précaire et que parmi ceux qui sont avec un contrat à durée indéterminée de droit privé ou publique 16,3% sont à temps partiel on peut donc dire que 30% des personnes qui travaillent sont soit sur un contrat précaire ou à temps partiel si ils sont en CDI et parmi eux il y a ceux qui cumulent les deux

Document N°14 Pourcentage du temps partiel en fonction du sexe et de la nature du contrat

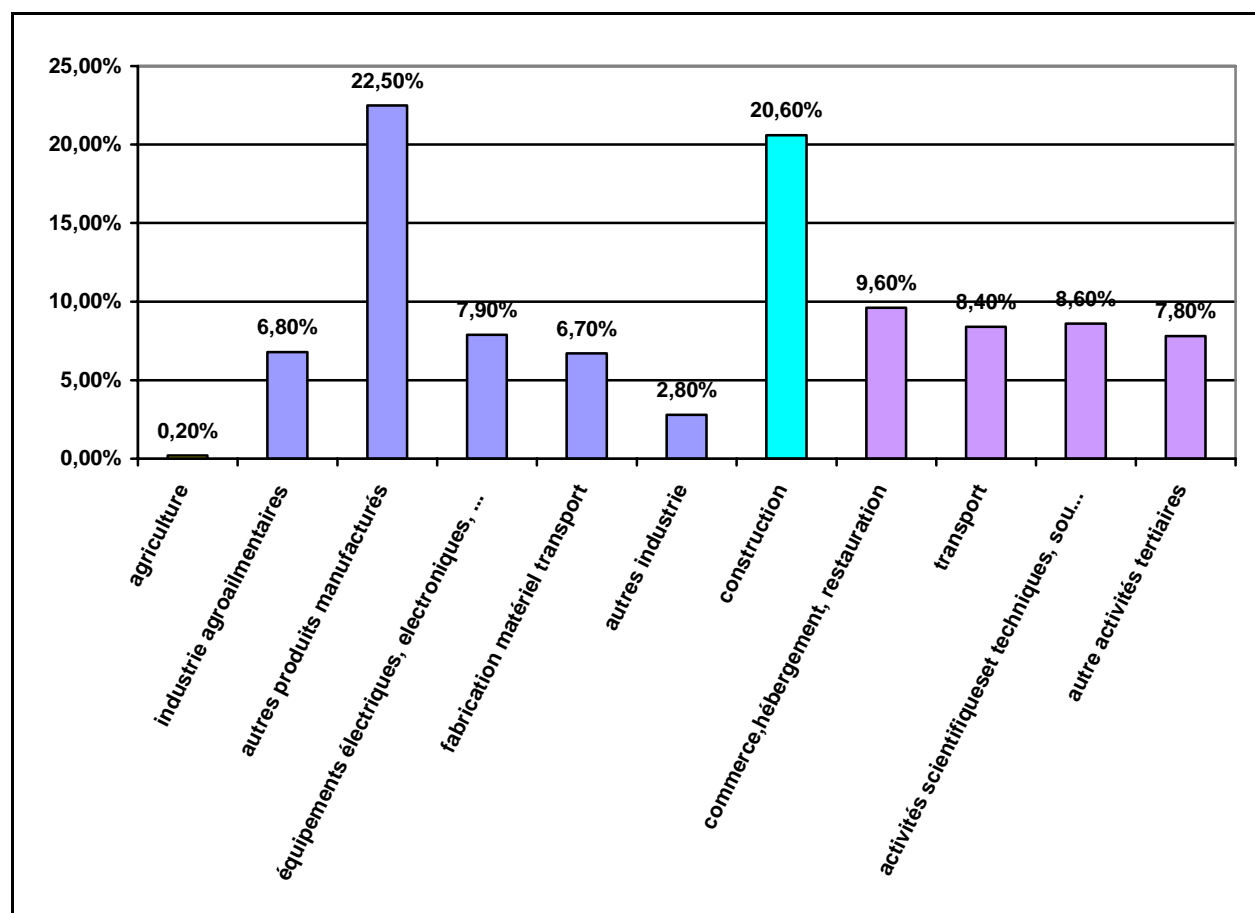
	1999		2003		2004		2005	
	CDI	précaires	CDI	précaires	CDI	précaires	CDI	précaires
hommes	3,8%	21,8%	4,0%	17,0%	3,7%	17,1%	4,1%	17,4%
femmes	29,8%	42,5%	29,2%	39,9%	29,3%	39,8%	30,0%	39,7%

Document N°14 bis : Statut d'emploi et type de contrat selon le diplôme et la durée depuis la sortie de formation initiale (source INSEE 2005)

	niveau 2 et 1	niveau 3	niveau 4	niveau 5	niveau 6	Ensemble
Sortis depuis 1 à 4 ans de formation initiale						
Emplois temporaires	26,0%	27,1%	34,4%	38,8%	44,9%	32,0%
Contrats à durée indéterminée	74,0%	72,9%	65,6%	61,2%	55,1%	68,0%
Sortis depuis 5 à 10 ans de formation initiale						
Emplois temporaires	9,7%	9,7%	17,0%	18,8%	26,0%	14,9%
Contrats à durée indéterminée	90,3%	90,3%	83,0%	81,3%	74,0%	85,1%
Sortis depuis 11 ans et plus de formation initiale						
Emplois temporaires	6,1%	4,5%	6,9%	8,1%	10,1%	8,0%
Contrats à durée indéterminée	93,9%	95,5%	93,1%	91,9%	89,9%	92,0%

6.3 L'intérim

Document N°15 : répartition de l'intérim en fonction de du secteur activité (source UNEDIC janvier 2008)

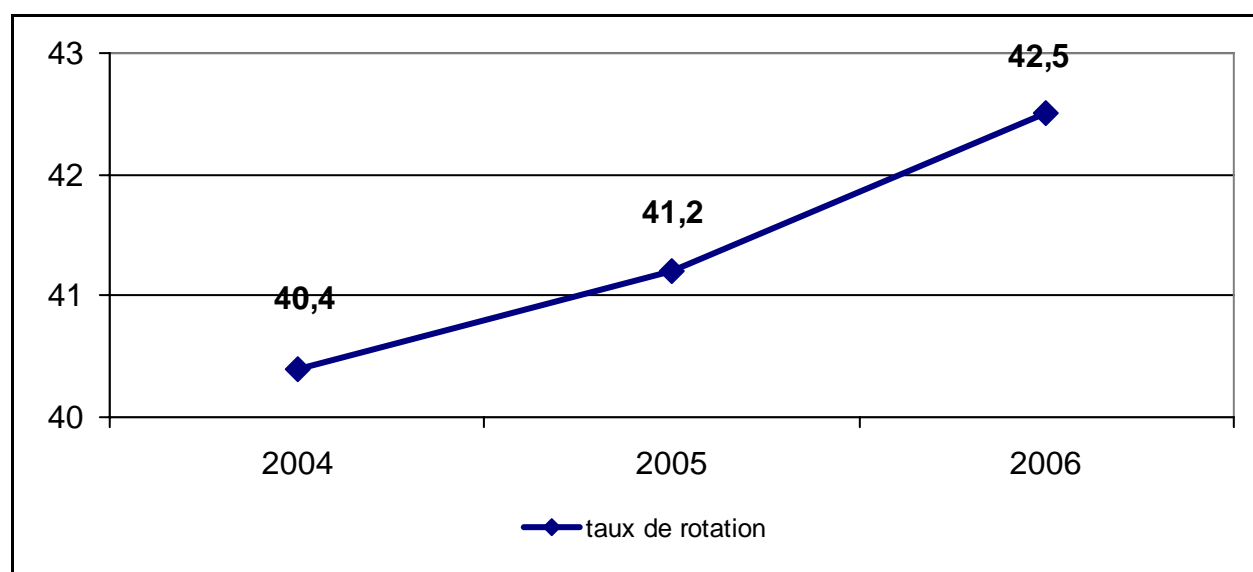


L'intérim est utilisé à 46,8% dans l'industrie, 20,6% dans la construction et 32,4% dans le tertiaire (ces chiffres sont l'utilisation des intérimaires pour le mois de janvier ce qui explique les 0,2% dans l'agriculture). L'intérim est utilisé à 40% pour des emplois non qualifiés, 39% pour des emplois d'ouvriers qualifiés, 12% pour des emplois d'employés et 9% pour des emplois de cadres et de professions intermédiaires.

6.4 Les mouvements de main d'œuvre

La situation de l'emploi salarié marchand s'améliore en 2006 dans les établissements de plus de dix salariés. Le solde des entrées et sorties d'emploi est de +0,8 point en 2006. Il augmente de +0,5 point par rapport à 2005. Il reste toutefois assez nettement en dessous du niveau de la fin des années 90 et du début des années 2000. En 2006, les entrées progressent dans les établissements de plus de dix salariés à un rythme plus soutenu que l'année précédente. Pour un effectif de 100 salariés en début d'année, les établissements de 10 salariés ou plus ont recruté, en moyenne, 42,5 salariés, contre 41,4 en 2005 et 40,5 en 2004. Les taux de sortie sont également en hausse : 41,7 %, après 41,0 % en 2005 et 40,4 % en 2004. Le taux de rotation s'élève à 42,1 % en 2006. Il augmente de 0,9 point par rapport à 2005, alors qu'il avait progressé de 0,8 point l'année précédente. Le taux de rotation augmente fortement en 2006 dans la construction (+1,4 point) et dans le secteur tertiaire (+1,0 point). Le renouvellement de la main d'œuvre est beaucoup plus élevé dans le secteur tertiaire que dans les autres secteurs : le taux de rotation y est de 53,9 %, contre 23,6 % dans la construction et 19,7 % dans l'industrie. À un niveau plus fin, c'est dans le secteur des activités récréatives, culturelles et sportives qu'il est le plus élevé (124,9 %), et dans celui de la production de combustibles et carburants qu'il est le plus bas (10,9 %).

Document N°16 : Taux de rotation dans les entreprises de plus de 10 salariés (base 100 salariés au 1er janvier dans les entreprises du privé) source Dares



6.5 Le chômage

La Cgt compte près de 5 millions d'exclus du travail

Le chômage représente l'ensemble des personnes de 15 ans et plus, privées d'emploi et en recherchant un. Sa mesure est complexe. Les frontières entre emploi, chômage et inactivité ne sont pas toujours faciles à établir.

Le chiffre qu'annonce le gouvernement tous les mois et que commentent largement les médias est plus faible : ce sont les personnes sans emploi, immédiatement disponibles, tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, et recherchant un emploi à durée indéterminée et à temps plein. Ce sont les «demandes d'emploi en fin de mois de catégorie 1» (Defm 1) de l'ANPE.

Ce « chômage annoncé » représentait 2,3 millions de personnes en janvier 2006 il est au mois de mars 2008 de 1,9 millions des personnes.

Ce chiffre ne représente qu'une partie des chômeurs mais en plus il est affecté par de nombreuses mesures gouvernementales et administratives (dispenses de recherche d'emploi, incitation à rechercher des Cdd ou des temps partiels, radiations, forte dissuasion à se réinscrire au chômage²³...).

Les chiffres de mars 2008

Le nombre de demandeurs d'emploi inscrits en catégorie 1 augmente de 0,4 % (+8 200) au mois de mars en données corrigées des variations saisonnières (+0,6 % pour les hommes et +0,3 % pour les femmes). Sur un an, le nombre de demandeurs d'emploi de catégorie 1 décroît de 6,5 % (-6,8 % pour les hommes et -6,1 % pour les femmes).

Le nombre de demandeurs d'emploi de moins de 25 ans inscrits en catégorie 1 augmente de 1,1 % au mois de mars et celui des demandeurs d'emploi âgés de 25 à 49 ans de 0,2 % (respectivement de -6,2 % et -6,6 % sur un an). Le nombre de demandeurs d'emploi de 50 ans ou plus croît de 0,6 % au mois de mars (-6,2 % sur un an).

En mars, le nombre de chômeurs de longue durée de catégorie 1, inscrits depuis au moins un an à l'ANPE, augmente de 0,7 %. Parmi eux, le nombre de chômeurs inscrits depuis un à deux ans est en hausse de 1,3 % et le nombre de ceux inscrits depuis deux à trois ans diminue de 0,8 %.

Le nombre des inscriptions en catégorie 1 enregistrées à l'ANPE au cours des trois derniers mois augmente de 3,5 % par rapport aux trois mois précédents. Les entrées faisant suite à un licenciement économique augmentent (+2,5 %), de même que celles faisant suite à un licenciement pour un motif autre qu'économique (+3,3 %). Les entrées consécutives à une fin de contrat à durée déterminée, celles concluant une fin de mission d'intérim ainsi que le nombre de premières entrées sont en hausse (respectivement +3,4 %, +7,6 % et +12,9 %).

²³ Selon des témoignages, dans un certain nombre de cas, les personnes cherchant un emploi dans le commerce sont automatiquement considérées comme celles cherchant un emploi à temps partiel. Cette attitude inadmissible atteste de l'ampleur de la précarité de l'emploi dans notre pays.

Le chômage non enregistré : les autres exclus du travail

En plus de ces catégories, il existe des personnes exclues du travail d'autres catégories qui ne sont nullement enregistrées en tant que telles. On peut estimer leur nombre à plus de 1, 2 million de personnes fin 2005.

Il s'agit :

- des « dispensés de recherche d'emploi » : 400 000 ;
- des RMistes non inscrits à l'ANPE : plus de 700 000 ;
- des préretraités²⁴ : 125 000²⁵.

La notion d'exclus du travail permet de mieux rendre compte de la réalité du chômage et de son évolution. Le document 17 met en exergue l'intérêt de cette présentation. On constate que ce sont plus du double la réalité du chômage que celui annoncé. C'est une autre réalité du chômage en France.

Document N°17 - Du chômage annoncé au chômage réel en janvier 2006 (diverses sources)

Exclus du travail ou Chômage réel janvier 2006 France métropolitaine (4 920 000)	Chômage enregistré (3 700 000)	Chômage annoncé Defm -1- (2 300 000)
		Chômage non annoncé Defm -2 - 3 - 6 - 7 - 8 - (1 400 000)
	Chômage non enregistré (1 220 000)	Dispensés de recherche d'emploi (400 000)
		RMistes non inscrits à l'ANPE (700 000)
		Pré retraités (120 000)

Le chiffre des « exclus du travail » (« chômage réel»), tel que nous l'avons défini, a été reconstitué en utilisant des données de l'ANPE et d'autres sources administratives.

Pour calculer le taux de chômage, on utilise d'autres définitions. Plus précisément, on utilise la définition du Bureau international du travail (Bit). C'est la raison pour laquelle, on dit souvent que le taux de chômage au sens du Bit » est de tel nombre de personnes.

Le chômage tel que défini par le Bit se déduit d'un ensemble de questions posées lors de l'enquête emploi de l'Insee, qui permettent d'évaluer à la fois le nombre de personnes qui ont un emploi ;

Moins d'une personne sur deux sort des chiffres de l'ANPE pour avoir trouvé un emploi d'emploi, pire seulement 15% des personnes ont un emploi en CDI

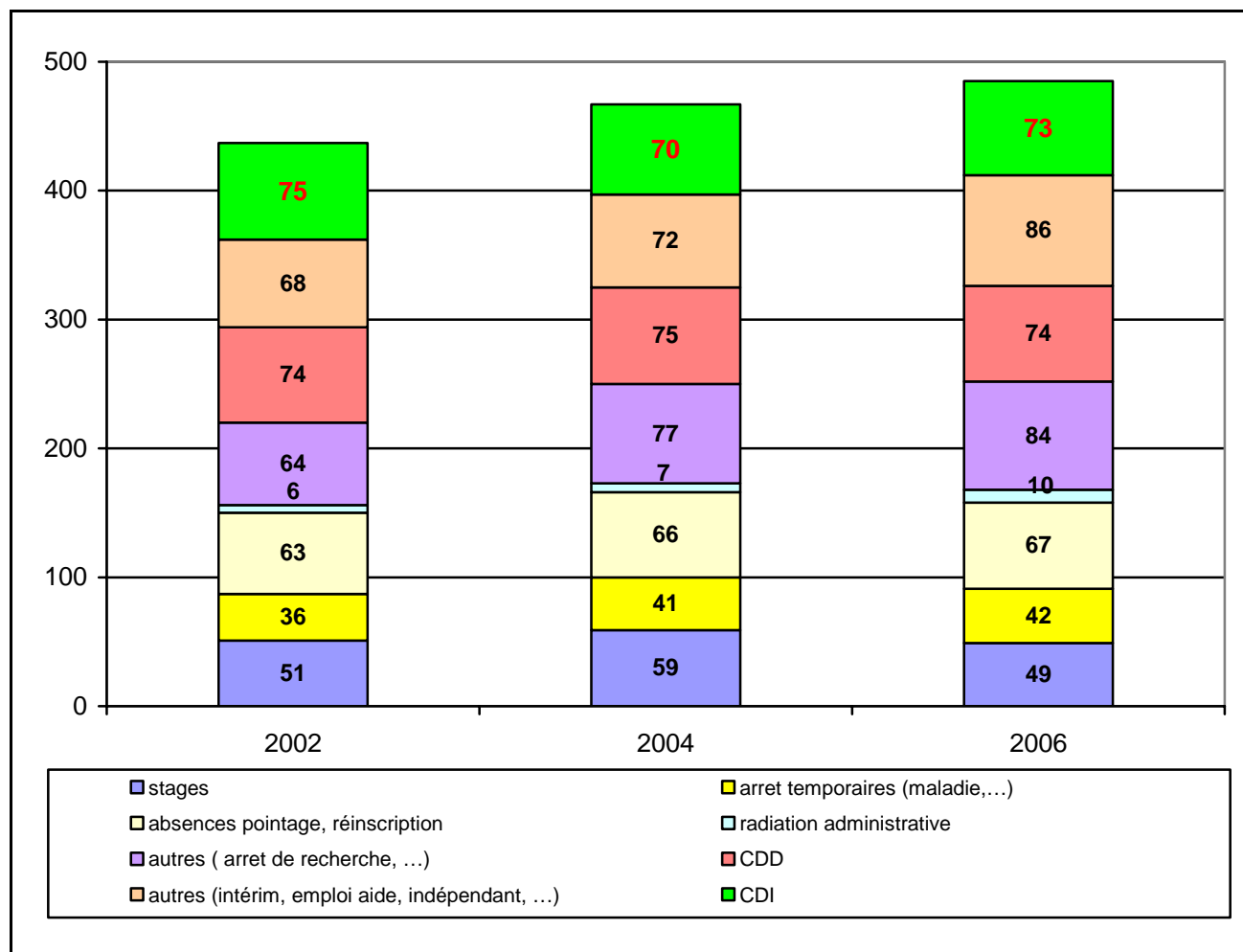
²⁴ Les préretraités sont bien des « exclus du travail » même s'ils sont consentants et même s'ils se considèrent parfois plus comme retraités que comme chômeurs. Ils ont bien été privés de leur emploi et sont dans une situation analogue aux « dispensés de recherche d'emploi » qui sont incontestablement des chômeurs. Ils participent sans aucun doute au sous-emploi qui affecte l'économie nationale.

²⁵ Il s'agit des préretraités indemnisés par des dispositifs de préretraites publiques. On n'a pas compté ici les préretraités qui ressortissent à d'autres dispositifs, pour lesquels nous ne connaissons pas d'outils statistiques

Aujourd'hui en France seulement 6 demandeurs d'emplois sur 10 sont indemnisés.

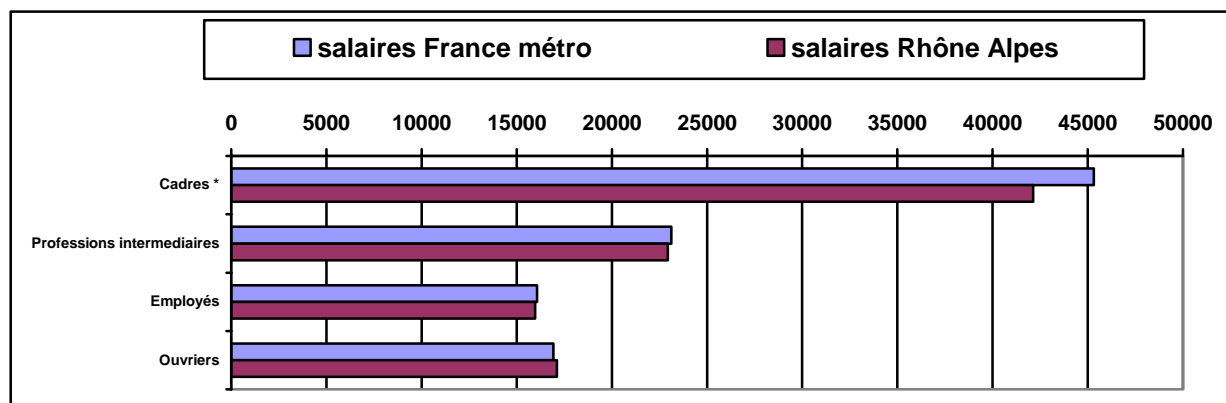
Document N°18 : Motif de sortie des personnes des listes de l'ANPE

(source ANPE, DARES en milliers)



6.6 Les salaires en France

Document N°19: salaire annuel net moyen 2005 selon la catégorie socio prof. Temps complet (source INSEE)



6.7 La pauvreté en France

Selon la définition de la pauvreté en vigueur²⁶, la France comptait en 2005 entre 3,7 et 7,1 millions de personnes pauvres.

L'observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale²⁷ constate que le nombre de personnes pauvres ne diminue plus depuis 2002, par contre on constate une augmentation de la densité de la pauvreté, c'est à dire que la situation de ces personnes se dégrade.

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

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

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

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

6.7.1 L'évolution récente :

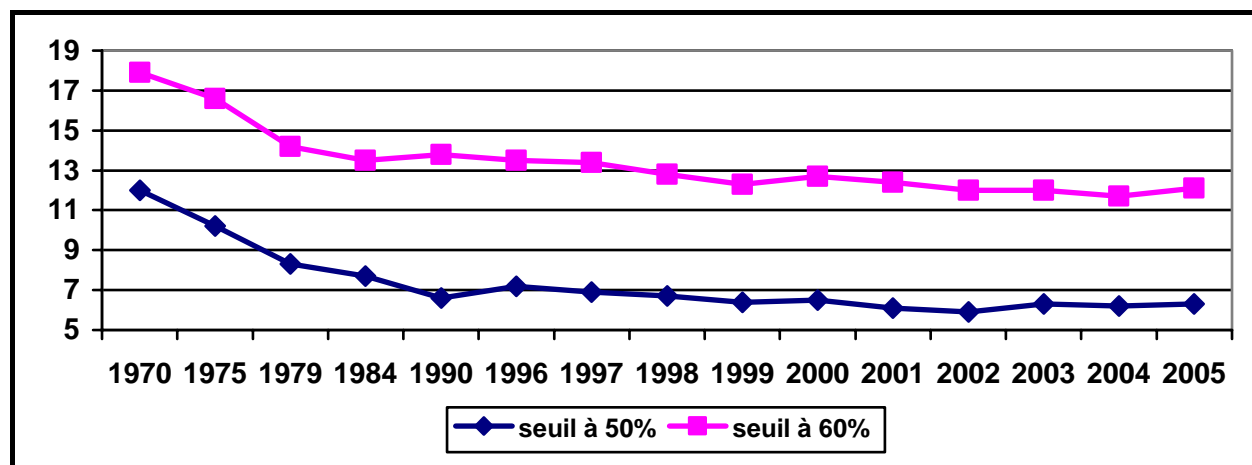
On note une augmentation assez nette du taux de pauvreté pour l'année 2005. Les années 2006 et 2007 ne seront pas nécessairement marquées par une hausse de la pauvreté. Encore faut-il mesurer la qualité des emplois (certains sont rémunérés à un niveau inférieur au seuil de pauvreté) et ne pas oublier que la situation d'un grand nombre de personnes pauvres ne dépend en rien de celle de l'emploi (personnes âgées, enfants, handicapés, etc.).

²⁶ *Un individu ou (un ménage) est considéré comme pauvre quand son niveau de vie est inférieur au seuil de pauvreté. Ce seuil est fixé habituellement à 50 % du niveau de vie médian en France, tandis qu'Eurostat (organisme européen) privilégie le seuil de 60 %. Le niveau de vie médian coupe la population en deux : autant gagne moins, autant gagne davantage.*

Définir la pauvreté est toujours une question de normes, une construction statistique. L'écart entre les seuils de 50 et 60 % le montre bien : le taux de pauvreté va du simple au double selon que l'on utilise la première ou la seconde définition (La mesure de l'Insee ne comprend pas les revenus du patrimoine, ce qui minimise le revenu médian et par voie de conséquence le seuil de pauvreté).

²⁷ *Rapport annuel 2007-2008 de l'observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale*

Document N°20 : nombre de personnes en dessous du seuil de la pauvreté (source INSEE)



6.8 Les travailleurs pauvres en France

Selon les définitions retenues, le phénomène peut toucher, en France, entre 1 et 4 millions de personnes.

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

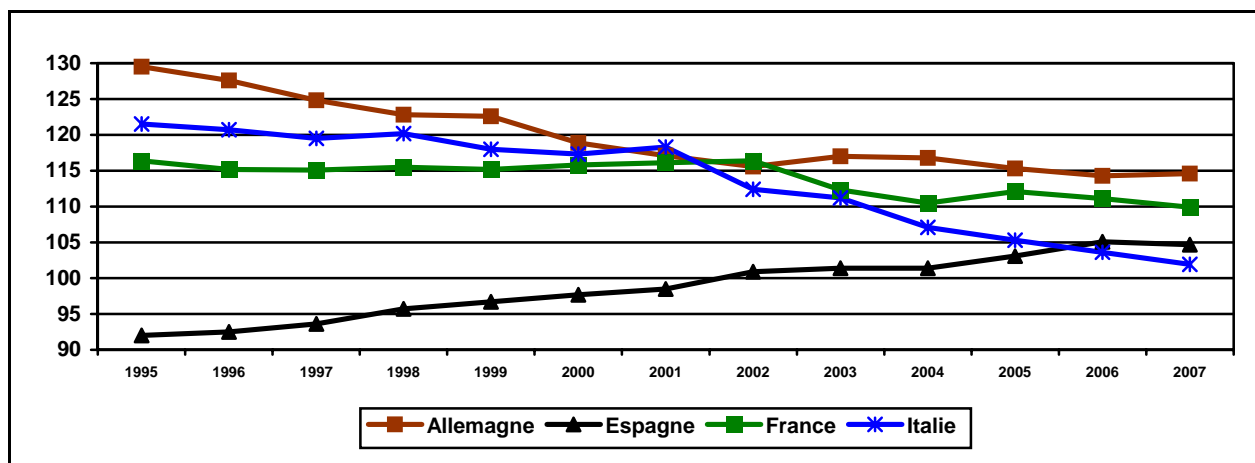
En 2005 le niveau de vie moyen par personne ayant un emploi est de 1721 euros. Parmi eux sur la base d'un seuil de pauvreté à 60% le nombre de travailleurs pauvres serait de 6,8% du nombre total des travailleurs soit 1,74 million de travailleurs.

78% des travailleurs pauvres travaillent toute l'année et un sur cinq travaille à temps partiel (14% de la totalité des travailleurs sont à temps partiel). Ces travailleurs pauvres ont un revenu moyen de 775 euros.

7 L'emploi en Europe

7.1 Le PIB

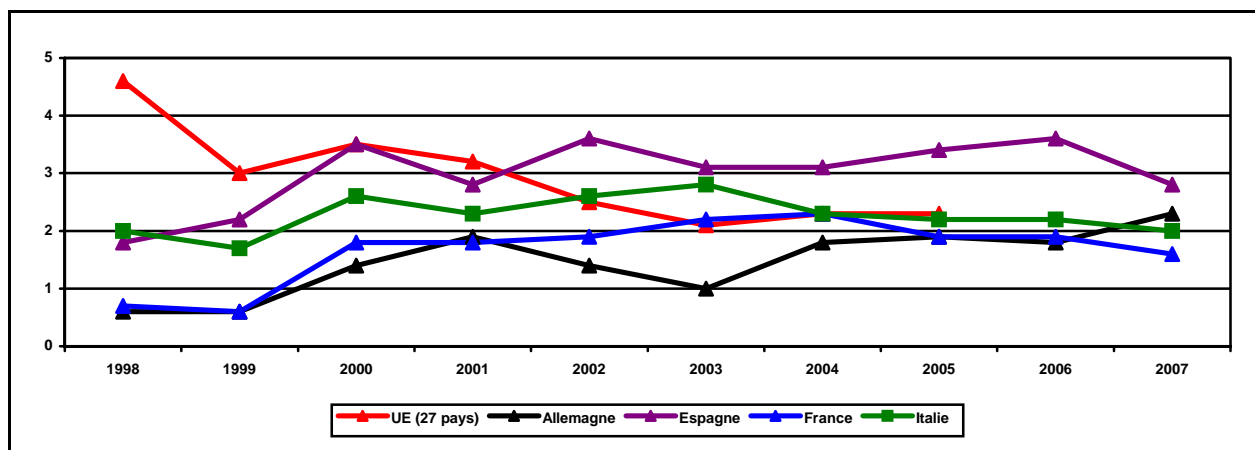
Document N°21 : Evolution du PIB par pays (source Eurostat base 100 pour UE à 27)



En 2005 le PIB en Europe varie de 64 200€ pour le Luxembourg à 2 800€ pour la Bulgarie. L'Italie a vu son PIB diminué régulièrement pour arriver à un PIB de 24 200€ tandis qu'à l'opposé celui de l'Espagne a vu le sien augmenter régulièrement pour arriver à 20 800€. Celui de la France et de l'Allemagne sont aussi en légère baisse ils sont en 2005 tout les deux à 27 300€.

7.2 L'inflation

Document N°22 : Inflation en Europe (source Eurostat)

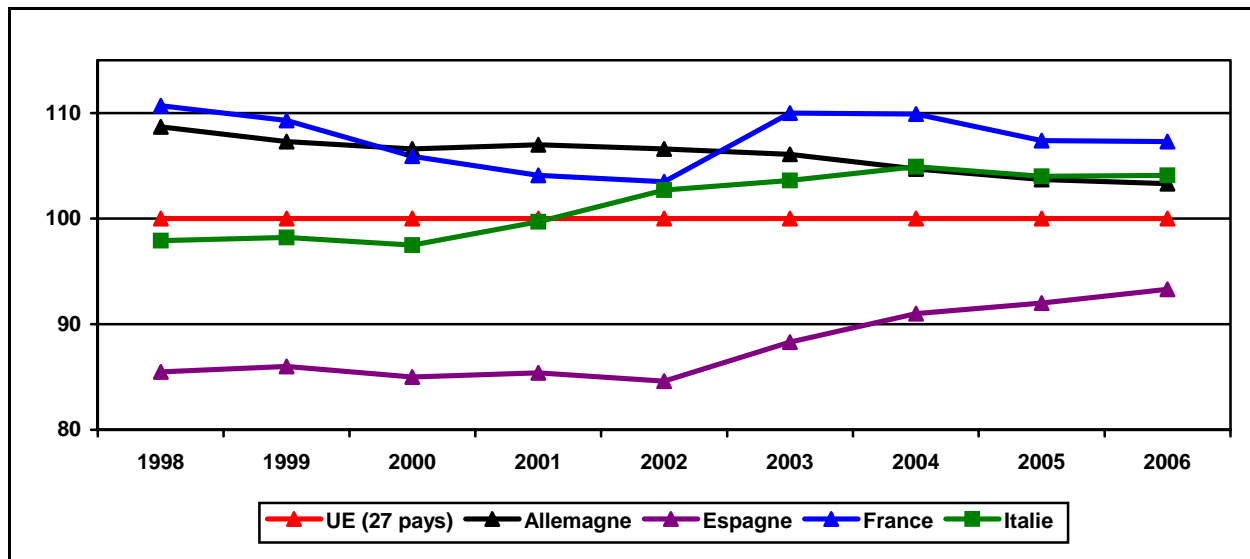


L'Espagne et l'Italie ont toujours eu des taux d'inflation supérieurs à la France tandis qu'inversement l'Allemagne a toujours eu un taux inférieur.

La crise actuelle a entre autres comme conséquence une augmentation de l'inflation. Ainsi pour janvier 2008 le taux d'inflation annuel est de 2,9% pour l'Allemagne, de 3,1% pour l'Italie, de 3,2% pour la France et de 4,4% pour l'Espagne.

7.3 Evolution des prix

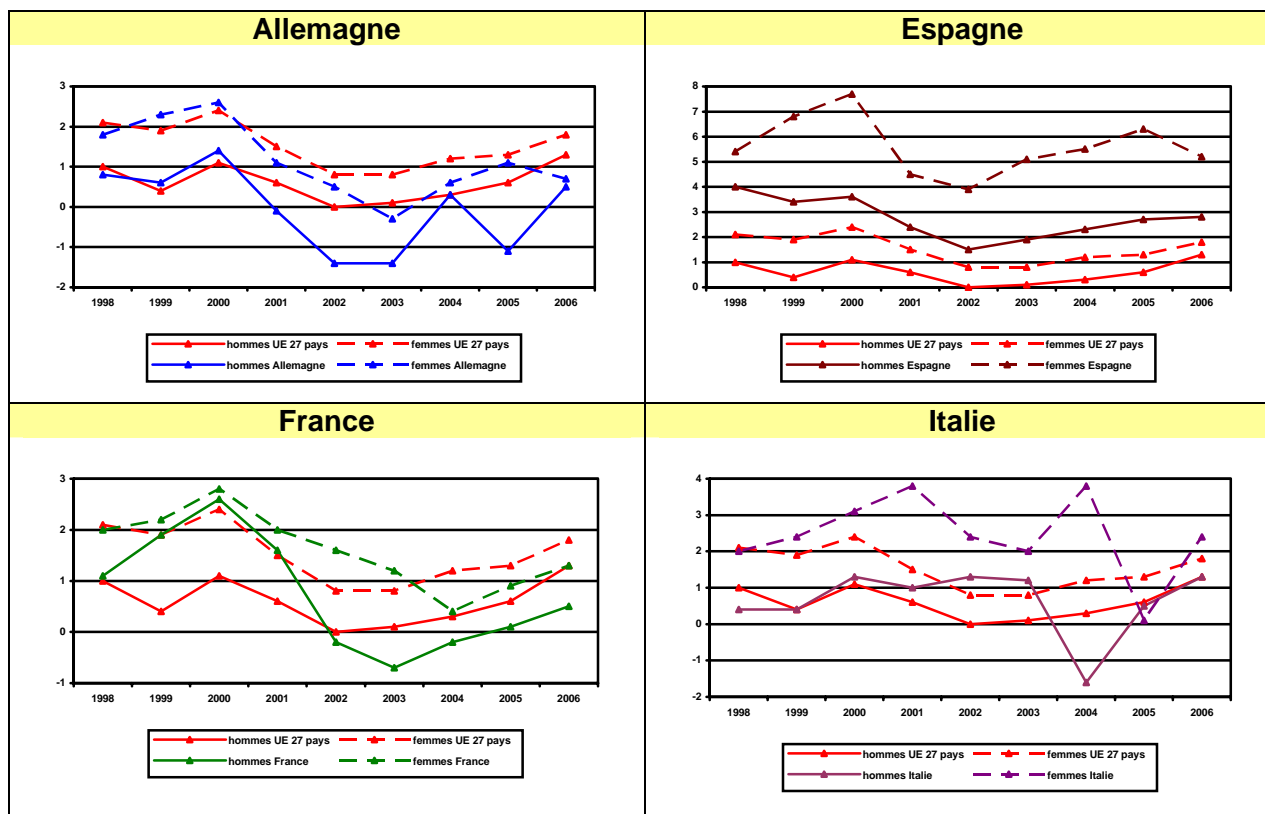
Document N°23 : Niveaux des prix comparés - niveaux des prix comparés de la consommation finale des ménages y compris les taxes indirectes (source Eurostat UE-25=100)



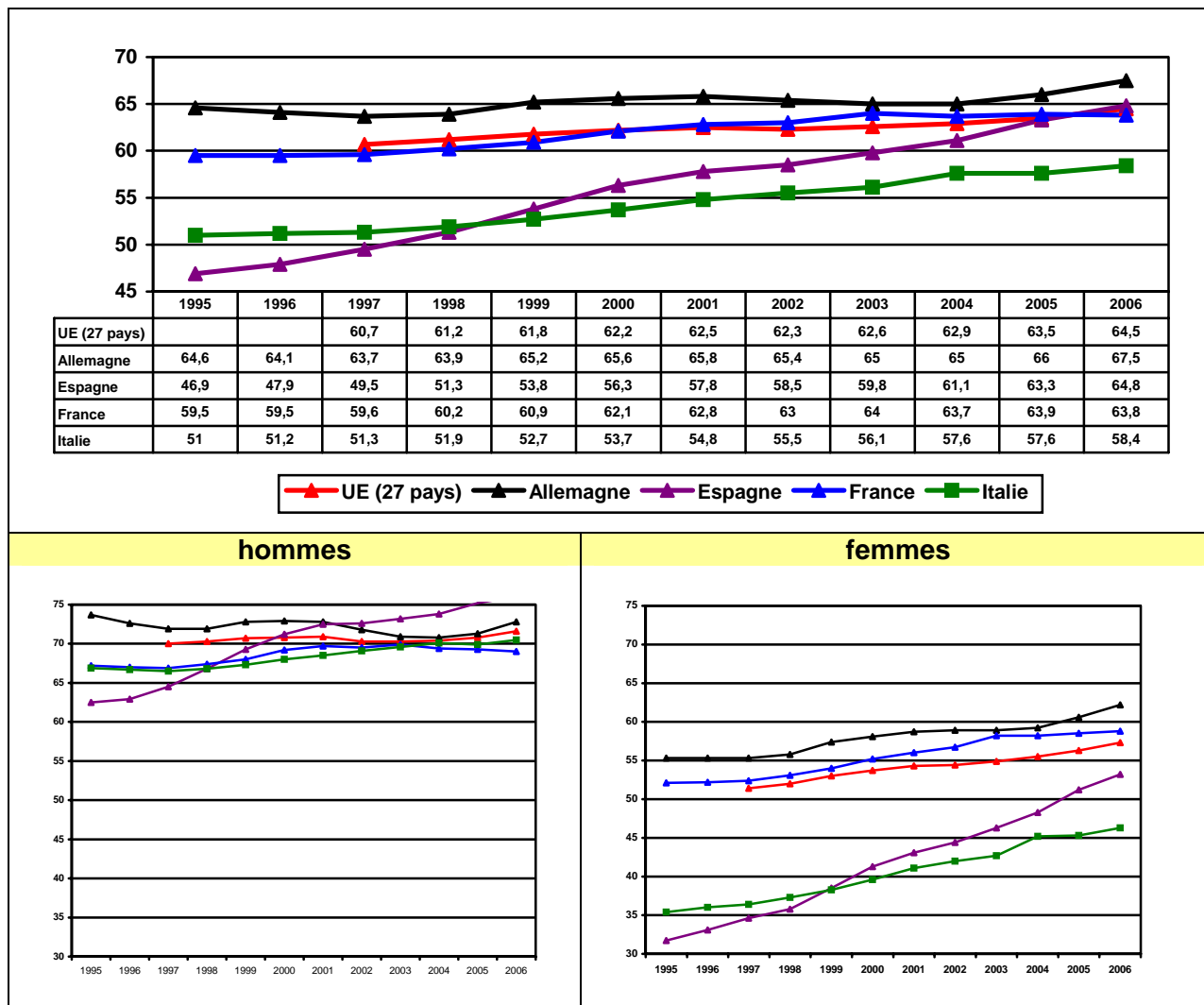
La France est le pays le plus cher avec un bon en avant important en 2002 et la mise en place de l'euro. L'Allemagne est relativement stable voir en légère baisse tandis que l'Espagne le pays où la vie est la moins chère des 4 pays retenus soit ses prix augmenter régulièrement.

7.4 L'emploi

Document N°24 : Croissance de l'emploi (source Eurostat)



Document N°25 : Taux d'emploi - total - Proportion de personnes occupées âgées de 15-64 ans par rapport à la population totale du même âge (source Eurostat)



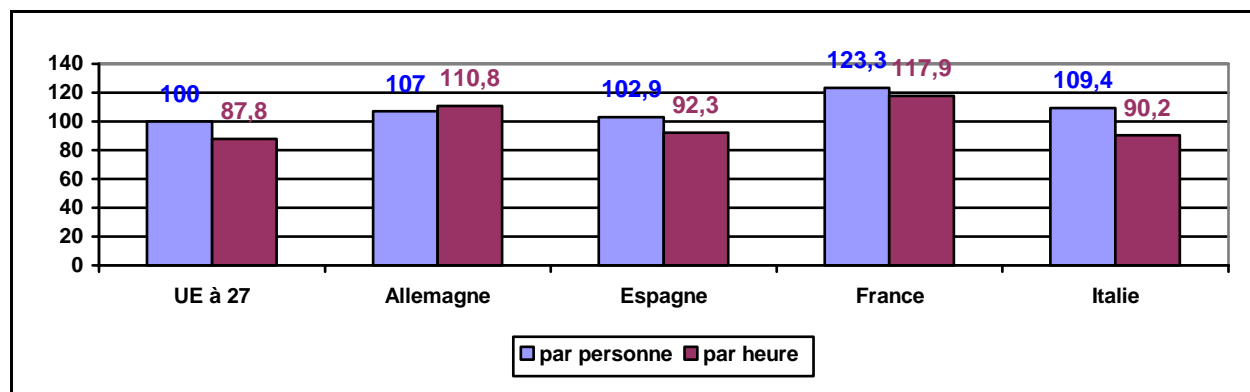
Si l'Espagne en 1995 avait un taux d'occupation inférieur à 50% et d'environ 13 points inférieurs à la France elle a aujourd'hui dépassé notre pays de un point pour se situer dans la moyenne européenne voir même légèrement au dessus. La France est pratiquement à un point inférieur à la moyenne européenne. La France est le seul pays parmi les 4 à voir le taux d'occupation des hommes entre 15 et 64 ans qui diminue

Document N°26 : Durée du temps de travail en 2006 (source Eurostat)

	Travailleurs à temps partiel en % de l'emploi total			CDD (2003)	Durée ²⁸ En heures
	Ensemble %	Hommes %	Femmes %		
UE à 27	18,1%	7,7%	31,2%	?	41,9%
Allemagne	25,8%	9,3%	45,8%	12,2%	41,8
Espagne	12,0%	4,3%	23,2%	30,6%	42,2
France	17,2%	5,7%	30,6%	12,9%	41,0
Italie	13,3%	4,7%	26,5%	9,9%	41,1

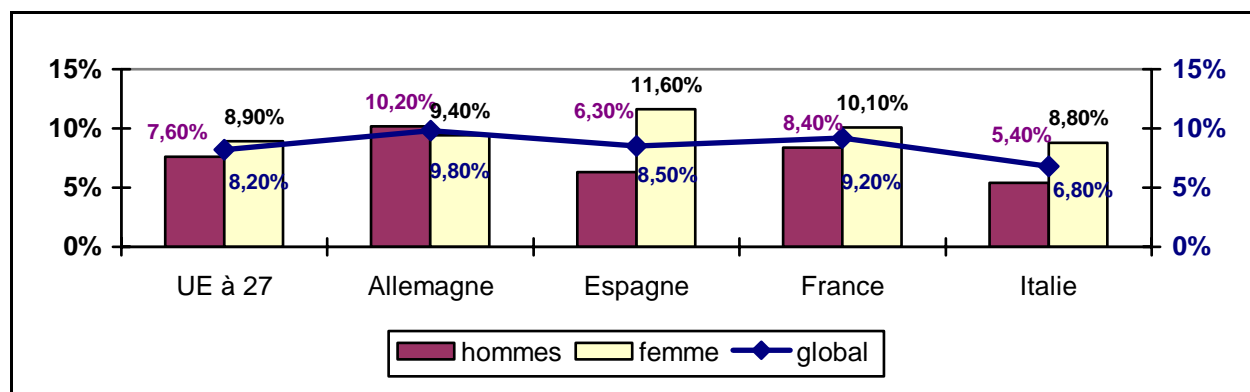
²⁸ Nombre d'heures travaillées par semaine, y compris les heures supplémentaires de l'ensemble des personnes en emploi à temps plein.

Document N°27 : Productivité de la main d'œuvre par heure travaillée et par personne occupée 2006 (source Eurostat)

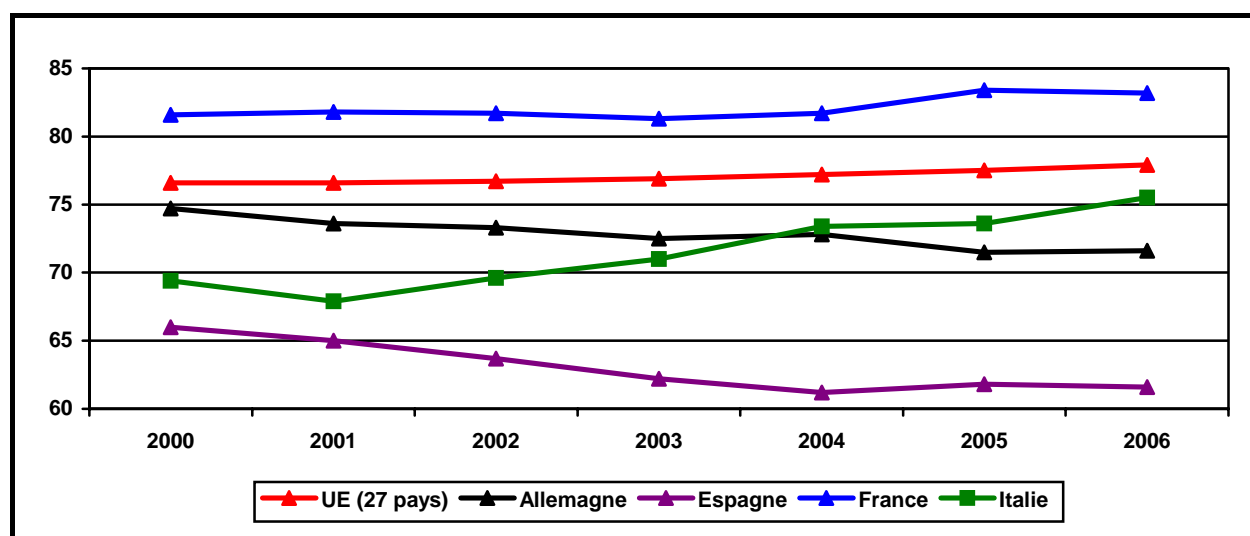


7.5 Le chômage

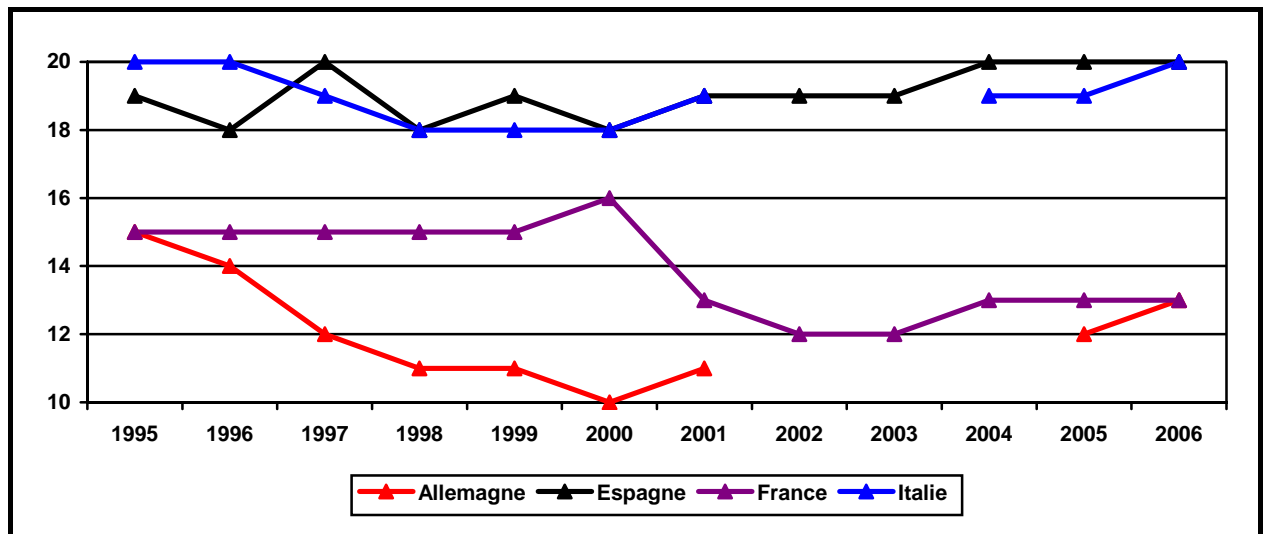
Document N°28 : Taux de chômage 2006 (source Eurostat)



Document N°29 : Niveau d'éducation des jeunes - total - Pourcentage de la population âgée de 20 à 24 ans ayant atteint au moins un niveau d'éducation secondaire supérieur (source Eurostat)



Document N°30 : Taux de risque de pauvreté après transferts sociaux - total - Proportion de personnes dont le revenu disponible équivalent se trouve en-dessous du seuil de risque de pauvreté (source Eurostat)



8 La région Rhône Alpes

8.1 Le territoire Rhône-Alpes

8.1.1 Aspect géographique : une grande diversité de territoires

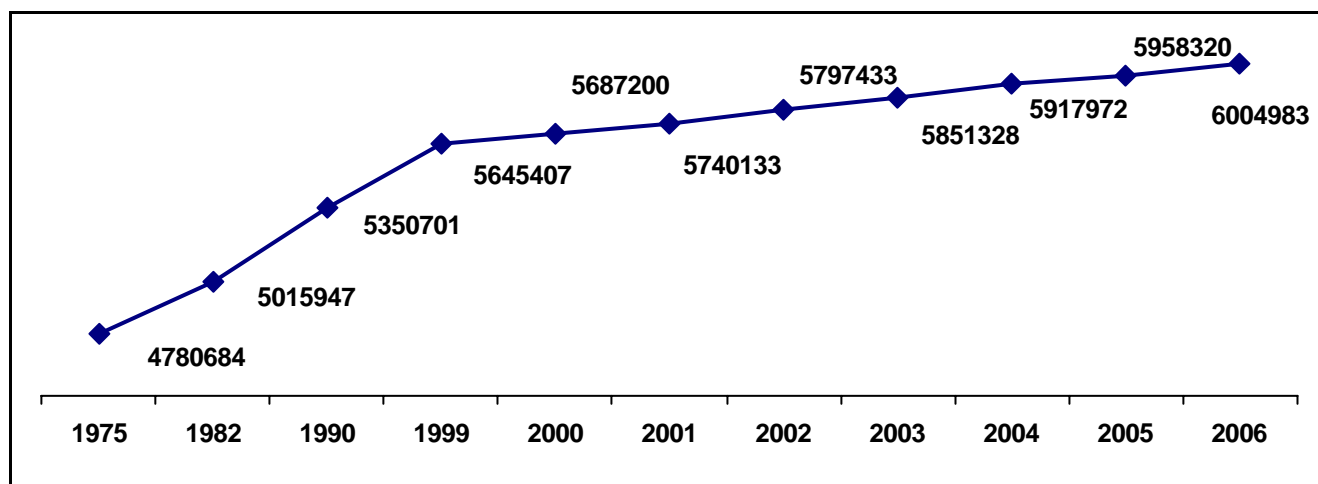
De taille comparable à la Suisse ou à la Belgique, la région Rhône-Alpes est la seconde région française par la superficie comme par la population. Elle regroupe un ensemble de plaines, de massifs et de plateaux au relief et au climat contrastés qui relèvent de trois ensembles géographiques différents: la bordure orientale du Massif central, les plaines de la Saône et du Rhône, les Alpes du Nord et le sud du Jura. Cette diversité des territoires se retrouve dans l'histoire des provinces qui sont devenues aujourd'hui les huit départements de Rhône-Alpes. Jusqu'à la création de la région, ces provinces n'avaient jamais été regroupées dans un ensemble commun. La région est placée sur les axes de circulation entre l'Europe du nord et la Méditerranée vers la Provence, le Languedoc, l'Espagne et l'Italie. Ce rôle de passage et de trait d'union se trouve renforcé par les infrastructures de transports actuellement en service qui peut mêler à la fois la route, le fer, l'eau et l'aérien.

8.1.2 Démographie

Document N°31 : population par département (source INSEE)

	1975	1982	1990	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Ain	376477	418516	471019	515270	520889	527949	535651	543500	561736	559141	564998
Ardèche	257065	267970	277581	286023	288037	290496	293331	296378	299520	302031	303999
Drôme	361847	389781	414072	437778	441257	445537	449968	454559	459107	463001	466499
Isère	860339	936771	1016228	1094006	1102796	1114127	1128264	1138242	1150391	1161560	1171997
Loire	742396	739521	746288	728524	729554	730345	730895	731150	731532	731926	732998
Rhône	1429647	1445208	1508966	1578869	1589150	1602289	1615583	1629055	1642179	1654052	1667495
Savoie	305118	323675	348261	373258	376603	381104	385898	390816	395777	400247	403499
Hte Savoie	447795	494505	568286	631679	638914	648286	657843	667628	677730	686362	693498

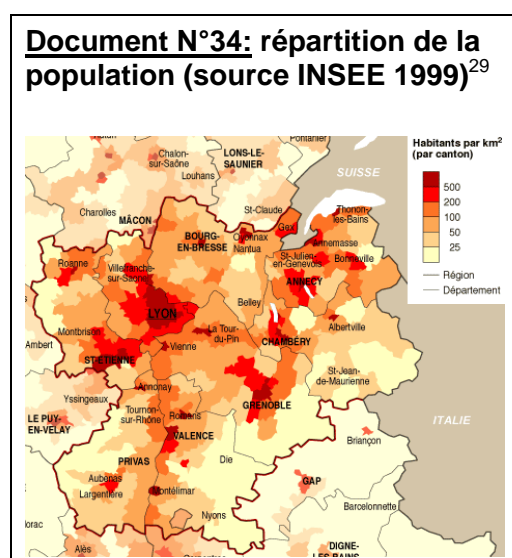
Document N°32 : Evolution de la population Rhônalpine (source INSEE)



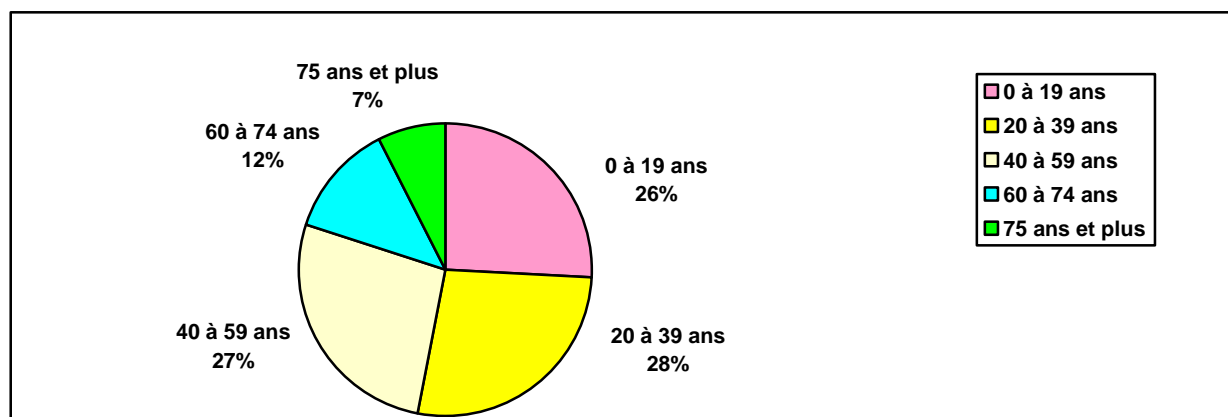
Avec près de 6 millions d'habitants au 1er janvier 2006, soit environ 10 % de la population française, Rhône-Alpes est la seconde région la plus peuplée de France après l'Île-de-France.

Entre 1975 et 2005, soit en 30 ans, la population Rhônealpine s'est nettement accrue par rapport à celle de la France métropolitaine (+25 % contre 16 %). Le nombre d'habitants des départements de l'Ain et de la Haute-Savoie a le plus augmenté sur cette période (+ 49 et + 53%). A contrario, le département de la Loire a perdu des habitants (- 1%). Sur une période plus récente, entre 1999 et 2005, tous les départements Rhônealpins ont connu une croissance démographique annuelle plus forte que pendant la période 1990-1999. La Loire, qui perdait des habitants et malgré un solde migratoire encore déficitaire, augmente légèrement sa population (+ 0,1% par an). L'Ain et la Haute-Savoie font partie des départements les plus dynamiques de France (+ 1,4% par an). A part la Loire, tous les départements de la région combinent un excédent des naissances sur les décès avec un excédent migratoire. Globalement, sur la région, les échanges migratoires s'intensifient avec toutes les régions. L'attractivité Rhônealpine s'est renforcée: chaque année en moyenne, 61 500 personnes viennent s'installer en provenance d'autres régions françaises et 51 500 quittent la région.

Document N°33 les agglos Rhône Alpes (source INSEE)			
Ville	2005	1999	
	Nombre d'habitants	Nombre d'habitants	Agglomération
Lyon	466 400	445 452	1 348 832
Villeurbanne	124 215	124 215	agglo Lyon
Grenoble	156 600	153 317	419 334
St Etienne	175 700	180 438	288 244
Annecy	51 600	50 324	136 815
Valence	65 400	64 222	117 448
Chambéry	58 100	55 762	113 457
Annemasse	29 082	27 238	106 673
St Chamond	35 500	37 361	82 535
Roanne	36 100	38 880	80 272
Total	1 198 697	1 177 209	2 693 610



Document N°35: structure par âge de la population en 2005(source INSEE)



La part qu'occupent les ménages de petite taille (1 à 2 personnes) ne cesse de croître. De 61,3 % en 1999, elle est passée à 64,5 % en 2004. Elle reste tout de même inférieure à celle de la

²⁹ Origine des cartes C&D (cartographie et décision)

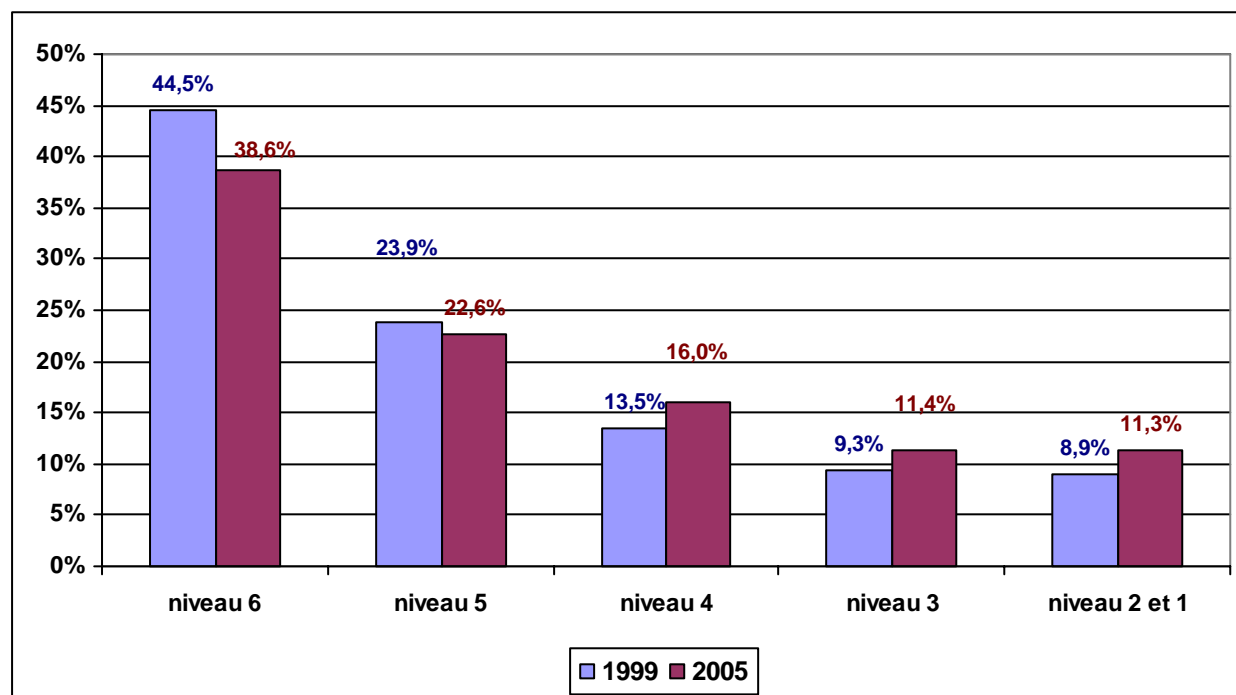
Province ou même de la France métropolitaine. En 2005, la région compte près de 20% de personnes de plus de 60 ans. En 1999 (ce sont les derniers chiffres connus) parmi les actifs, les ouvriers et employés sont les plus nombreux (près de 16 % chacun). Les cadres et chefs d'entreprises sont un peu plus de 10 %. En 1999 toujours, la part des étrangers dans la population régionale est supérieure à la moyenne nationale (6,5 contre 5,6 %). A cette époque les deux tiers des étrangers viennent des pays hors Union européenne. Les étrangers s'installent essentiellement dans le département du Rhône, puis de l'Isère et de la Haute-Savoie.

La population de la région est de plus en plus formée avec près de 19% de la population qui a un niveau supérieur au bac, un chiffre en progression constante depuis plusieurs décennies. Les plus grosses concentrations de personnes diplômées sur la région Rhône-Alpes sont les zones d'emploi de Grenoble, Lyon Annecy et le Genevois Français (jusqu'au double de certaines autres zones d'emploi). Alors que les personnes de niveau 6 approchent les 39%. Ce chiffre est lui aussi en baisse depuis plusieurs décennies.

Rhône-Alpes est une région universitaire avec environ 234 000 étudiants en 2004 soit près de 5% de plus qu'en 1999. Elle accueille le deuxième plus gros contingent d'étudiants de France (10%) après l'Île de France. Les deux principaux pôles sont Lyon avec 121 000 étudiants, Grenoble avec 54 000 étudiants, St Etienne avec 20 500, Chambéry avec 11 000, Annecy avec 6 000, Valence avec 5 500

De 1995 à 2005 l'apprentissage passe de 23 600 à 36 000. Il concerne des formations de niveaux de plus en plus élevées.

Document N°36: diplômes des 14 ans et plus (source INSEE)



Niveau 6 : sans diplôme ou certificat d'études ou BEPC ; niveau 5 : CAP ou BEP ; Niveau 4 : BAC ou BP ; niveau 3 : BTS ou DUT ; niveau 2 et 1 : niveau supérieur

8.2 Le logement

Entre 1999 et 2004, le nombre total de logements de la région Rhône-Alpes s'est accru, passant de 2,27 à 3,03 millions. La structure du parc s'est modifiée légèrement, avec une augmentation de la part des résidences principales, qui représentent désormais 82 % du nombre total de logements, au détriment des résidences secondaires (12 %) et des logements vacants (6%). Les départements à vocation touristique comptent une part importante de résidences secondaires et de logements occasionnels. Entre 1999 et 2004, la proportion de ménages propriétaires de leur logement augmente dans la région, passant de 54 % à 56 %, elle suit l'évolution observée en métropole, où elle s'accroît de 55 % à 57 %.

Au 1er juillet 2005, le parc locatif social de la région représente 9,5 % du parc locatif social national. Sur les 402 000 logements sociaux, 93 % sont situés dans des immeubles collectifs. Cette proportion atteint 97 % dans le Rhône et en Haute-Savoie. 36% des habitants de Rhône Alpes ont changé d'habitation ces 5 dernières années. Se loger est devenu une galère pour tout un chacun, quel que soit son statut. Une véritable flambée de l'immobilier doublée d'une pénurie de logements touche de plein fouet les populations. Les salariés les plus modestes ou classes moyennes sont souvent relégués loin de leur travail, pire ils sont parfois contraints de refuser des offres d'emploi à cause du trajet. Le temps de travail, les temps de trajets, les gardes d'enfants sont étroitement liés.

Au 1^{er} janvier 2005 la région Rhône Alpes compte 5161 places d'hébergement destinées à accueillir les adultes en difficultés sociales. Dans ces places disponibles, on compte 43% de personnes isolés, 34% de familles monoparentales ; 3 adultes sur 10 n'ont aucune ressource financière, 20% touchent le RMI, 34% une allocation sociale ou des indemnités de chômage. 29% à la sortie de ces hébergements sont titulaires d'un emploi. On ne connaît pas toujours ce qu'ils deviennent à leurs sorties de ce type d'hébergement.

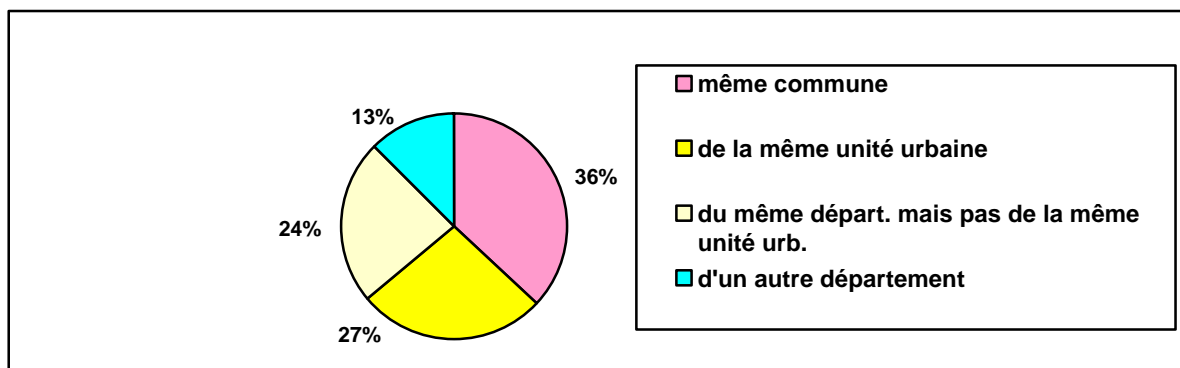
8.3 Le transport

Se déplacer dans les espaces urbains est souvent chose difficile. Mais de nombreux espaces ruraux ne sont desservis par aucun mode de transport en commun et les déplacements n'y sont donc pas plus aisés.

Les moyens de transports, qu'ils soient dédiés aux individus (travail, école, loisirs) ou aux marchandises posent de véritables problèmes.

En 10 ans le nombre de salariés résidant dans la commune de leur lieu de travail a diminué de près de 14% et ils sont 27% de plus à venir d'un autre département. 71% utilisent leurs voitures particulières.

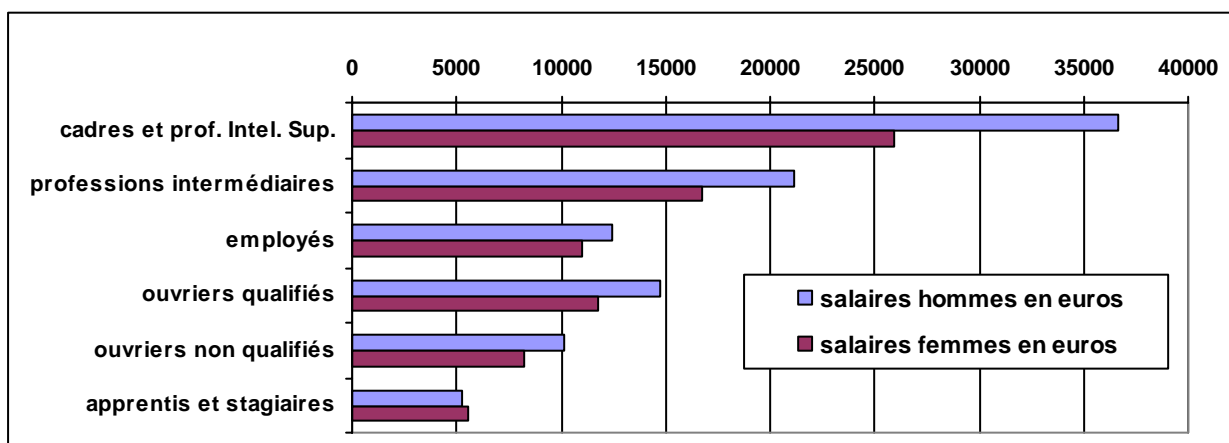
Document N°37: Lieu de travail et lieu de résidence en 1999 (source INSEE)



8.4 Les revenus des personnes

Deuxième région française en terme de PIB par habitant, Rhône-Alpes fait également partie des régions de province ayant les plus hauts niveaux de revenus. Ainsi en 2004, le revenu disponible brut par habitant, d'un niveau de 17 634 euros, est supérieur de 6 % à celui de l'ensemble des régions de province. Le revenu fiscal médian Rhônalpin est de 16 390 euros par unité de consommation (UC), soit 7 % de plus que celui de la France de province. La moitié de la population Rhônalpine vit dans un ménage dont le revenu par UC est inférieur à 16 390 euros, alors que l'autre moitié dispose d'un revenu supérieur. Cinq départements sont au-dessus de la moyenne régionale pour cet indicateur : la Haute-Savoie avec 50 % de la population qui déclare gagner plus de 18 300 euros par an par UC, le Rhône (17 100 euros), l'Ain (16 700 euros), l'Isère (16 600 euros) et la Savoie (16 600 euros). A l'inverse, les revenus médians de l'Ardèche, de la Drôme et de la Loire sont les plus faibles de la région. Les Rhônalpins déclarent une part de revenus d'activité légèrement plus élevée que l'ensemble des régions (73,8 % contre 71,2 % en province et 72,8 % sur l'ensemble de la métropole). Dans l'Ardèche, la Loire et la Drôme les taux de ménages imposés y sont les plus faibles et les taux de chômage les plus élevés. Ces éléments peuvent expliquer la faiblesse de leurs revenus médians.

Document N°38: salaire annuel net moyen 2004 (2002 pour les apprentis et stagiaires) selon la catégorie socio prof. Temps complet (source INSEE)



En 2004, 10 % de la population Rhônealpine vit dans un ménage déclarant moins de 6 500 euros par UC par an tandis qu'à l'autre extrémité, une personne sur dix déclare plus de 32 200 euros par UC par an. Les revenus ne sont pas répartis de manière homogène dans la population selon les départements. Ainsi c'est dans le Rhône que l'hétérogénéité des revenus déclarés est la plus importante, plus marquée qu'au niveau régional : 10 % de la population déclare moins de 6 000 euros par UC par an, tandis que 10 % vit avec plus de 34 500 euros par UC. A l'inverse la Savoie est le département pour lequel l'écart entre les hauts revenus et bas revenus est le plus faible. En 2004, Rhône-Alpes se place en quatrième position des régions de province, avec un salaire annuel moyen net de 16 300 euros. Les salariés Rhônealpins gagnent en moyenne 4 % de plus que l'ensemble des salariés de province. Les inégalités de salaires entre les hommes et les femmes persistent, quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle. En 2004, les femmes gagnent 28 % de moins que les hommes. Ces différences de salaires sont plus marquées pour les femmes cadres. Celles-ci gagnent 29 % de moins que leurs collègues hommes. Les femmes cadres de Rhône-Alpes sont payées pratiquement au même niveau que celles de province (300 euros de plus) tandis que les hommes cadres de la région gagnent en moyenne 1 100 euros de plus que ceux de province. En 2004, un salarié sur quatre gagne moins de 8 600 euros par an et un autre quart de salariés gagne plus de 20 500 euros par an. De plus, les trois quarts des hommes gagnent moins de 22 900 euros par an alors que les trois quarts des femmes gagnent moins de 17 700 euros. Fin 2004, 322 300 personnes touchent la couverture maladie universelle complémentaire (CMU), soit à peine 5,5 % des Rhônealpins contre 6,7 % au niveau national. En Rhône-Alpes, après une baisse entre 1999 et 2001, le nombre de bénéficiaires du revenu minimum d'insertion (RMI) n'a cessé d'augmenter depuis 2001 avec une très forte augmentation entre 2002 et 2004 (+16 %). En 2005, 79 300 Rhônealpins touchent le RMI, soit 1,3 % de la population de la région.

En 2006 la répartition des bénéficiaires du RMI est la suivante

Document N° 39 : répartition des bénéficiaires du RMI en 2006 source DRTEFP

	01	07	26	38	42	69	73	74	total
Bénéficiaires du RMI	4 082	4 217	8 332	13 858	10 159	28 326	3 265	5 463	77 702
Part de béné du RMI inscrits à l'ANPE	31%	37%	33%	38%	45%	38%	35%	28%	37%

Document N° 40 : évolution des bénéficiaires de minima sociaux (source CNAF)

	2002	2003	2004	2005	2006
Bénéficiaires RMI	65701	70224	76595	79308	77702
Allocations parents isolés (API)	10900	11389	11935	12624	13004
Alloc. Spécifiques solidarité (ASS)	26720	26160	25523	29200	28315
Allocation adulte handicapé (AAH)	60903	62420	64203	65322	64658

Le nombre de personnes percevant des allocations familiales a augmenté de 12 % depuis 1999, avec une forte augmentation entre 2004 et 2005 (6 %). Ces hausses suivent la tendance

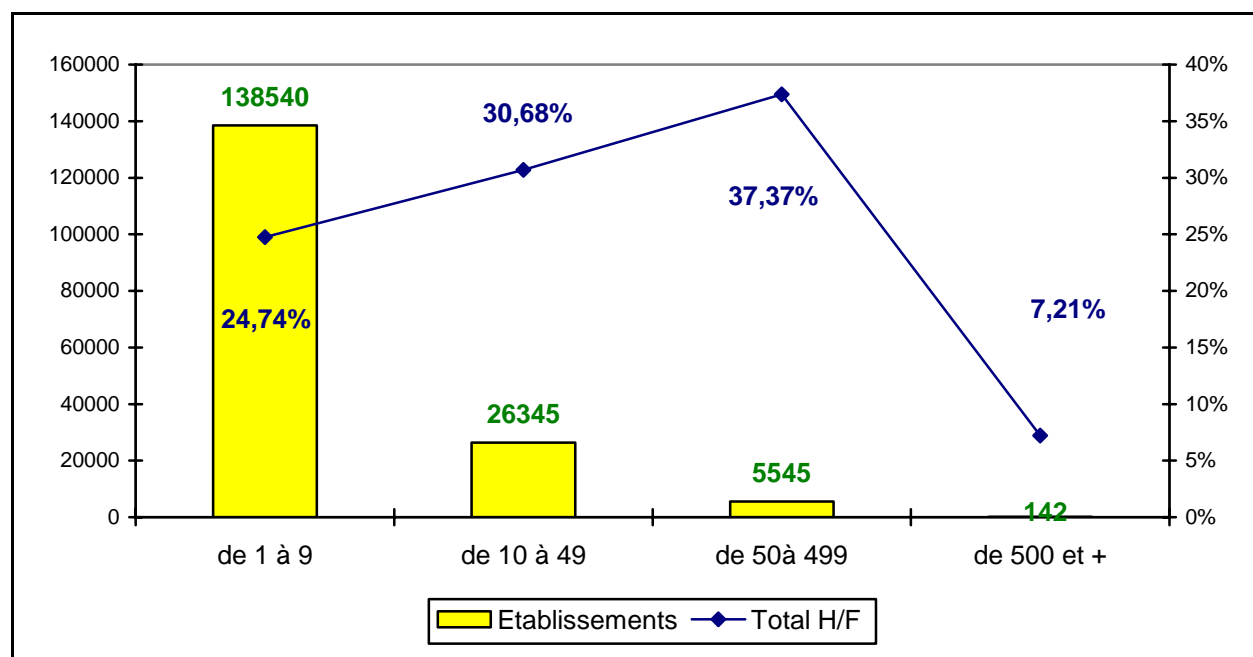
nationale. En 2005, 466 200 personnes reçoivent les allocations familiales, soit 8 % des Rhônealpins. De plus, depuis 2001, les bénéficiaires de l'aide aux parents isolés ont augmenté de 14 % pour atteindre 12 700 personnes fin 2005, alors qu'entre 1999 et 2000, leur nombre avait très légèrement diminué. Le nombre de retraités en 2005 est de 973 600 personnes, soit 16 % de la population de Rhône-Alpes. Depuis 2000, cette progression est de 13 % (11 % au niveau national) avec une forte augmentation depuis 2003 (7 % contre 6 % au niveau national).

8.4.1 Le surendettement

Le profil du surendetté en Rhône Alpes est en phase avec celui observé au niveau nationale. Le nombre de dossiers déposés en 2006 s'établit à 185 000. La majorité des personnes ont entre 30 et 54 ans, ils vivent seuls ou avec une personne à charge ils sont la plupart du temps ouvriers ou employés voir chômeurs leurs revenus mensuels moyens est inférieur à 1500€ et ils sont locataires de leur logement. Les dossiers déposés sur ce que l'on appelle accidents de la vie³⁰ ; Pratiquement 1/3 des dossiers déposés sont liés a des situations de licenciements ou de chômage (nationalement pour ses raisons le taux de surendettement à progressé de 4,3% de 2001 à 2004).

8.5 L'activité économique

Document N° 41 : répartition des salariés du privé en fonction de la taille des entreprises (source ASSEDIC 2006)



³⁰ Accidents de la vie ou surendettements passifs sont liés au licenciement, chômage, séparation, divorce, maladie, accident, décès, baisse de ressources contrairement au surendettement actif qui est lié au surplus de crédits ou à la mauvaise gestion.

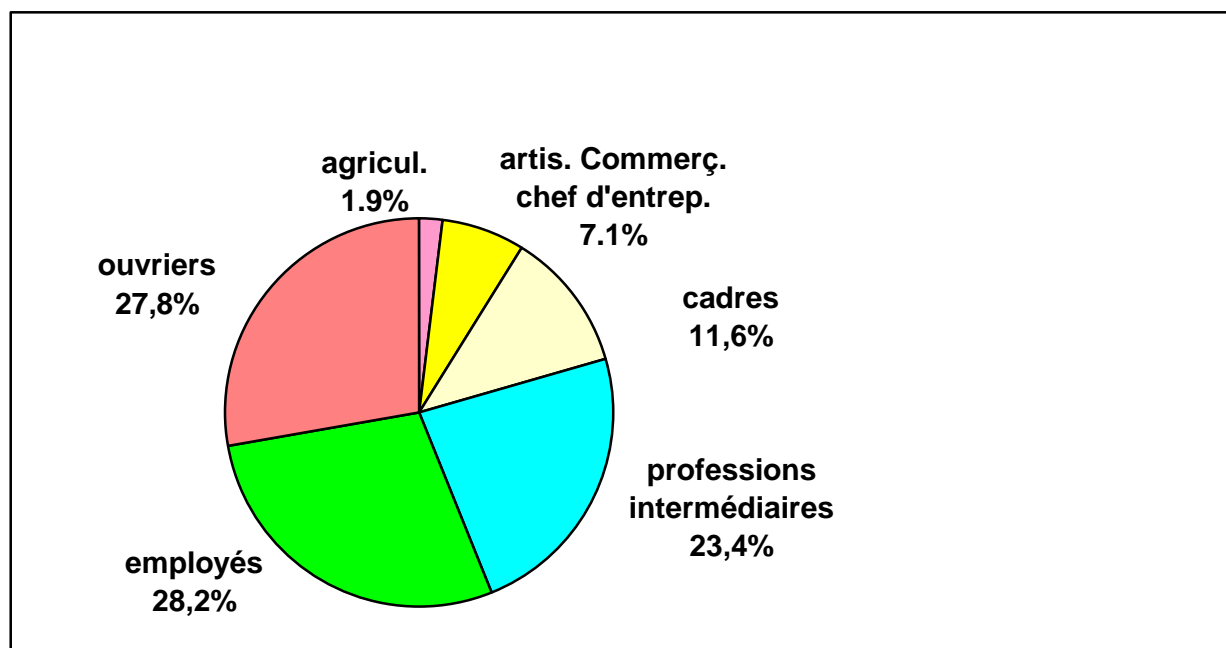
Document N° 41 bis: répartition des salariés du privé en fonction de la taille des entreprises (source ASSEDIC 2006)

	de 1 à 9 salariés	de 10 à 49 salariés	de 50 à 499 salariés	de 500 salariés et plus
01. Ain	23,9%	31,3%	38,4%	6,4%
07. Ardèche	30,1%	28,4%	33,5%	7,9%
26. Drôme	26,7%	32,7%	36,4%	4,2%
38. Isère	23,6%	29,0%	39,0%	8,4%
42. Loire	25,6%	32,3%	36,5%	5,7%
69. Rhône	21,7%	29,4%	39,4%	9,6%
73. Savoie	29,8%	34,8%	32,8%	2,6%
74. Haute-Savoie	29,3%	32,0%	33,5%	5,2%

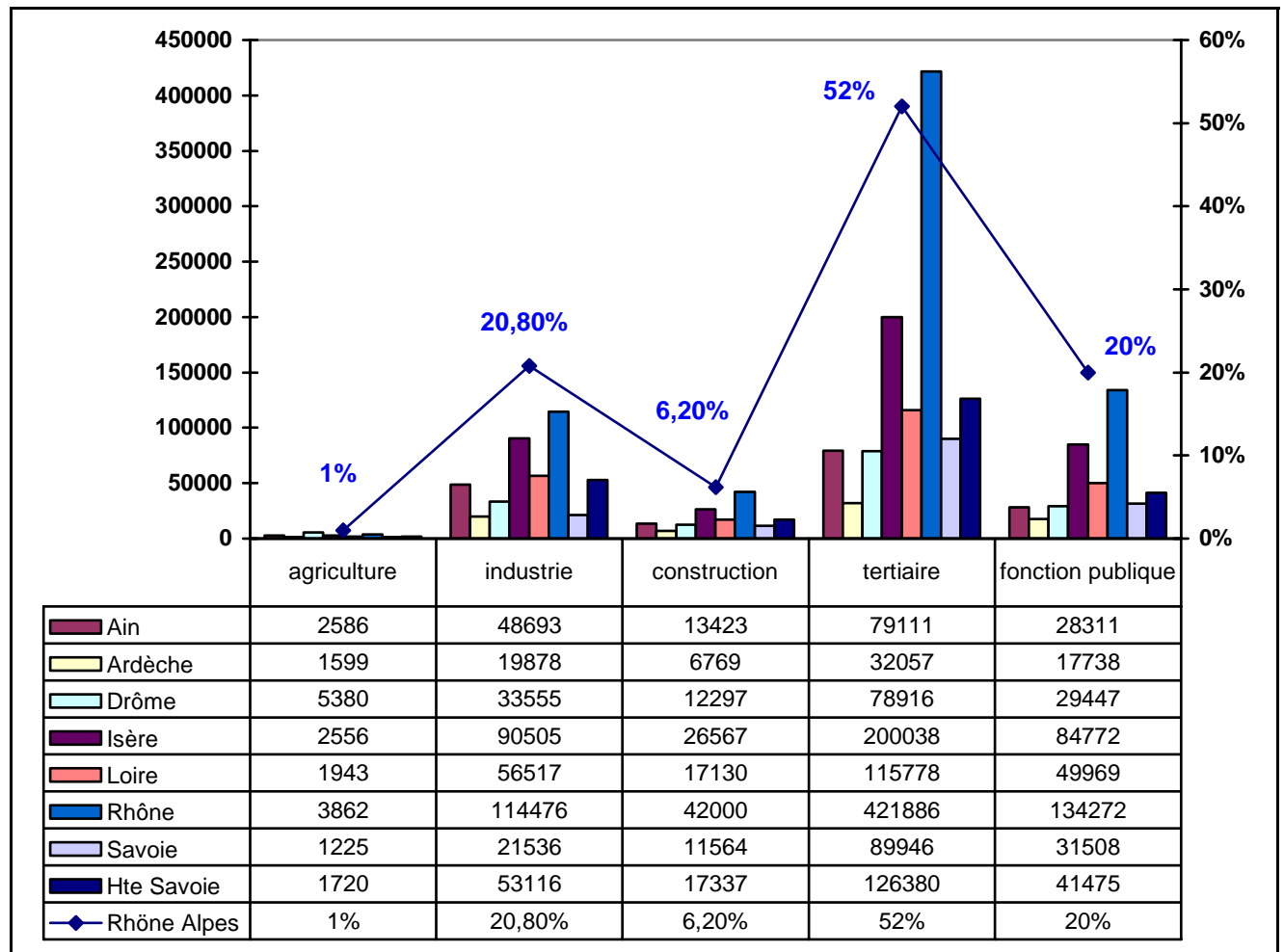
Il est important de connaître les éléments économiques du territoire, connaître les valeurs ajoutées, connaître le tissu des entreprises (leur taille, le poids des sous traitants, des donneurs d'ordre), savoir où vont les profits (restent ils dans le secteur ou bien sont-ils affectés ailleurs?), appréhender le poids de l'économie sociale (environ 10% des emplois) et de la fonction publique : ces deux types d'entreprises sont d'une manière générale bien impliquées dans le territoire et difficilement délocalisable.

La région regroupe 10% de l'emploi total en France, plus de 2,5 millions d'emplois salariés et non salariés, dont 2,1 millions de personnes avec le statut de salariés. Sur les 6 dernières années, l'évolution de l'emploi est de 6%

Document N°42: répartition de la pop. active en fonction de la catégorie socio prof. en 1999 (source INSEE)



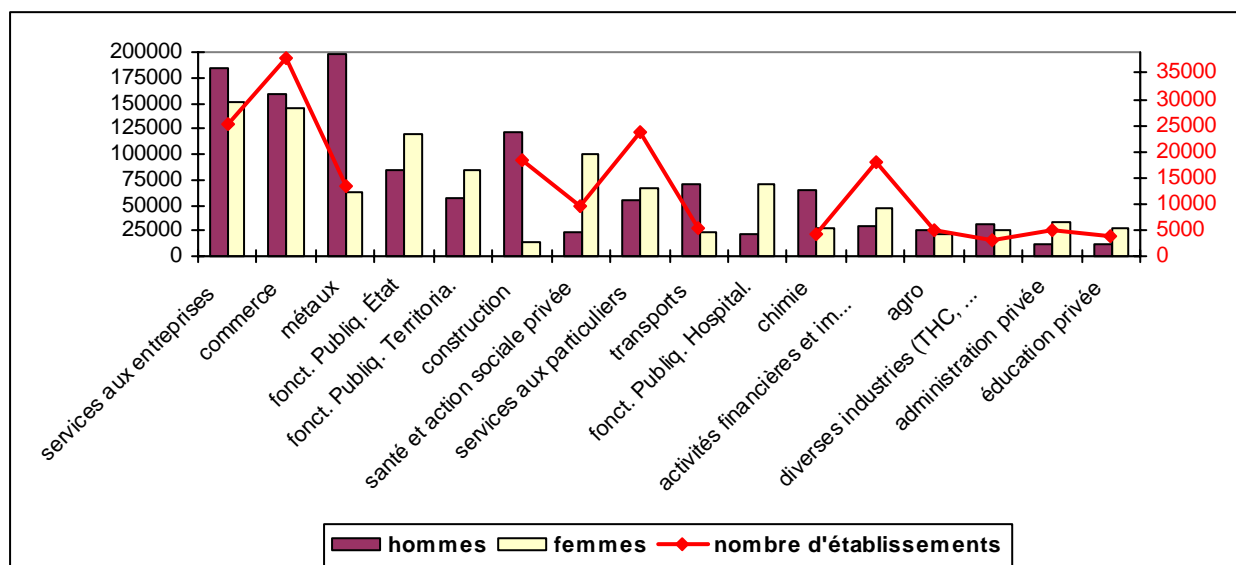
Document N° 43 : Répartition de l'emploi (sources diverses 2005) et sa répartition dans la région



Au 1^{er} janvier 2006 c'est environ 170 000 entreprises avec des salariés dans le secteur privé dont 142 entreprises de plus de 500 salariés.

20 600 salariés travaillent dans l'agriculture, 455 000 travaillent dans l'industrie, 135 000 dans la construction, 1 139 000 dans le tertiaire et 438 000 dans les fonctions publiques

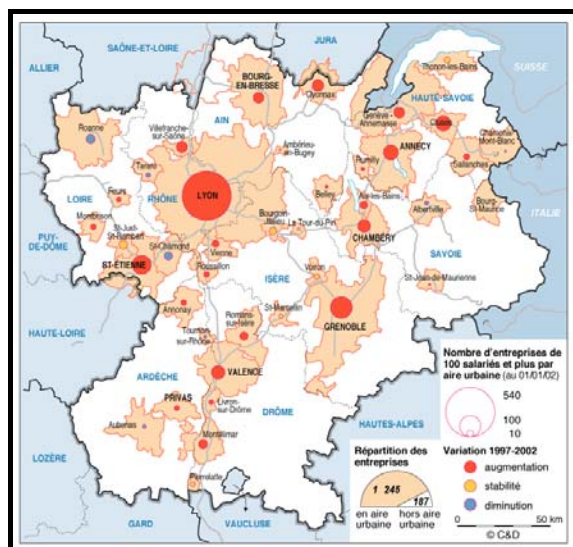
Document N°44: répartition du nombre d'entreprises et les salariés en fonction des codes NAF en 2006 (source ASSEDIC)



8.6 L'emploi en région Rhône Alpes par secteur d'activité

Au 1er juillet 2004, le taux d'activité de la population des ménages de 14 à 63 ans en Rhône-Alpes (72,5 %) est un peu plus élevé que dans l'ensemble de la France métropolitaine (71,8 %).

Document N°45 : Les entreprises de plus de 100 salariés en Rhône Alpes 'source INSEE 2002)



Ce taux est supérieur à la moyenne nationale aussi bien chez les femmes que chez les hommes. Pour les salariés du privé, entre 2000 et 2006, il a augmenté de 5,8%. Cette hausse est plus marquée pour le taux d'activité féminin (+ 52000) que masculin (+ 23000). Fin 2006, l'emploi salarié représente 2 189 000 postes en Rhône-Alpes soit 10 % de la France métropolitaine, ce qui situe la région à la seconde place des régions françaises, derrière l'Île de France. Comme au niveau métropolitain, ces emplois relèvent principalement du secteur tertiaire (plus de 1 emploi sur 2). Rhône-Alpes se caractérise par une forte spécificité industrielle, avec 13,3% des emplois industriels nationaux.

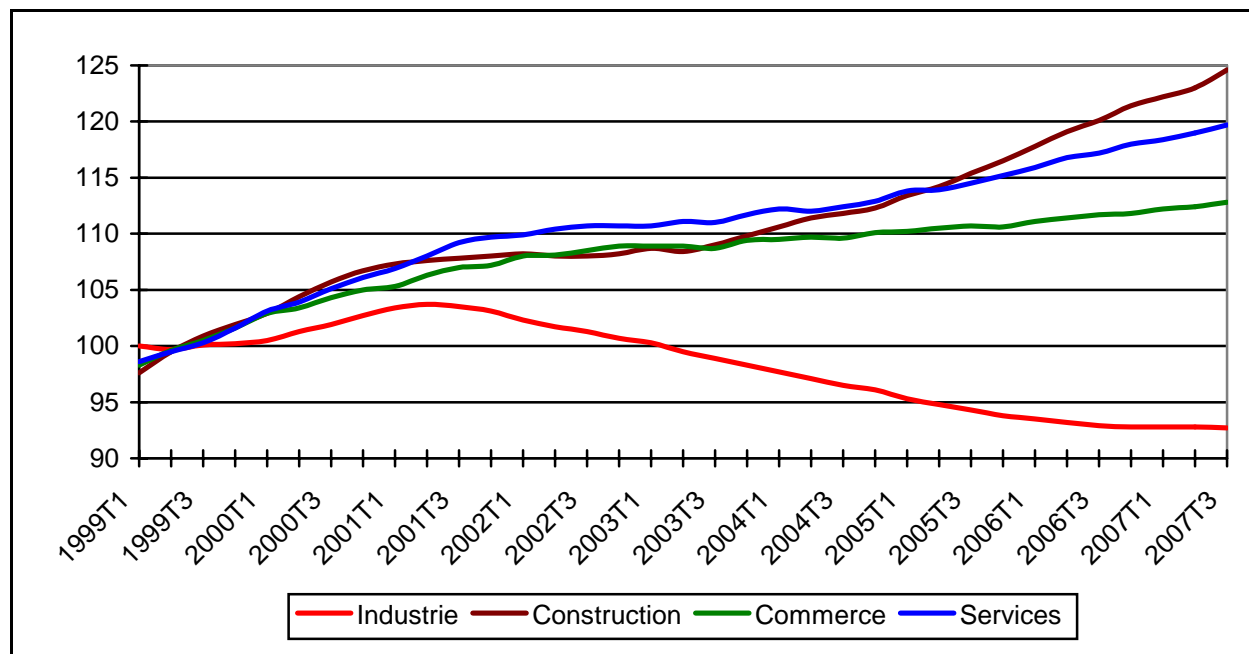
Un tiers des emplois se concentrent dans le département du Rhône. Viennent ensuite l'Isère (18,5%), la Loire et la Haute-Savoie (11%), l'Ain (7,8%) et la Drôme (7,3%), la Savoie (7,1%) et l'Ardèche (3,6%). L'Ardèche et la Drôme sont les départements les plus agricoles. L'Ain est le département où la part d'emploi industriel est la plus forte au niveau régional (28 %). Le secteur tertiaire est particulièrement important dans le Rhône (59%) et en Savoie (58%). En Rhône-Alpes, l'agriculture et l'industrie (-7,2% pour l'industrie) perdent encore des emplois entre 2000 et 2006. La construction en gagne près de 7%, mais c'est surtout le tertiaire qui dans la région en a créé le plus (+ 9,9%).

Au 31 décembre 2005, l'emploi public représente 438 000 emplois en Rhône-Alpes soit 8,8% de l'effectif de la France métropolitaine. 46 % des effectifs appartiennent à la fonction publique d'État, 32% à la fonction publique territoriale et 22% à la fonction publique hospitalière. Cette répartition n'a guère évolué depuis 2001

En février 2008, le taux de chômage de la région Rhône-Alpes s'élevait à 6,6%, par rapport à février 2007, ce chiffre est en diminution de 8,3%. Ces chiffres ne reflètent pas la réalité des personnes hors travail que l'on peut estimer du double. Fin 2005, près de 225 000 Rhônalpins étaient demandeurs d'emploi, soit 8 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi au niveau national. Plus de la moitié sont des femmes ; 54 % étaient des employés et 22 % des ouvriers qualifiés ou spécialisés. Le département du Rhône concentre 30 % des demandeurs d'emploi, suivi par les départements de l'Isère (19 %) puis de la Loire (13 %),

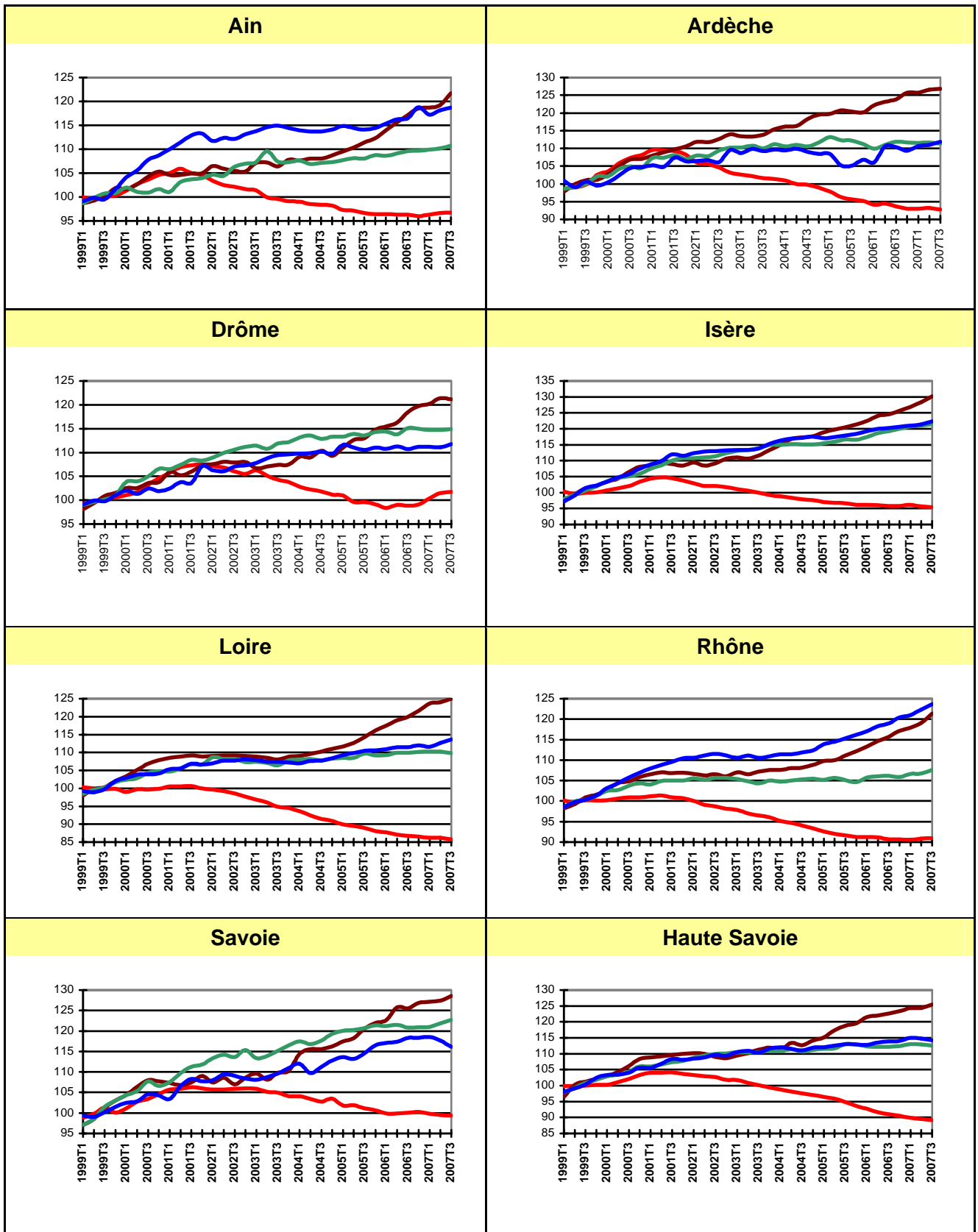
Les départements frontaliers sont ceux qui ont le plus faible taux de chômage qui s'expliquent en grande partie par justement les emplois frontaliers (environ 70 000), si l'Ain a un taux officiel de 4,9% à l'opposé on trouve la Drôme avec 8,4%...

Document N°46 : Emploi évolution Rhône Alpes (Indice industrie RA - base 100 en 1999 – CVS – source INSEE)



Document N°47 : Emploi évolution Rhône Alpes (Indice industrie RA - base 100 en 1999 – CVS – source INSEE)

— Industrie — construction — commerce — services



8.6.1 L'emploi industriel

Trois grandes agglomérations concentrent la moitié de l'activité industrielle régionale:

- Un quart de cette activité est regroupée autour de Lyon. Du fait de la taille importante de la zone, les spécificités y sont peu marquées. La pharmacie, la chimie et la fabrication des poids lourds en restent cependant les points forts.
- Grenoble et Saint-Étienne représentent chacune une activité trois fois plus faible que Lyon (en termes d'emploi). Si Grenoble est une zone en expansion, avec un large ensemble de spécificités incluant la filière électricité électronique, Saint-Étienne reste spécialisée dans les secteurs traditionnels (mécanique, transformation des métaux, textile) et a dû, de ce fait, se restructurer.

A côté des trois grandes agglomérations industrielles régionales (Lyon, Grenoble et Saint-Etienne) existent de nombreuses zones de moyenne importance, aux spécificités souvent très marquées : métallurgie et transformation des métaux dans les vallées alpines (vallée de l'Arve, Tarentaise, Maurienne), plasturgie dans l'Ain (Oyonnax), chimie dans la zone de Vienne Roussillon, textile habillement à l'ouest de la région.

Cette spécialisation des territoires a introduit des différences fortes dans leurs dynamiques de développement.

La région Rhône-Alpes est caractérisée par un réseau très dense de PME, dont l'importance est primordiale. Le poids des PME dans l'industrie régionale est en augmentation au cours de la dernière décennie. Ce trait caractéristique de l'industrie régionale est renforcé par la proportion importante des unités de production de petite taille.

Bien que difficile à définir et à chiffrer, la sous-traitance représente une part significative des effectifs industriels, une étude de la CCI de Lyon, l'estime à 30%. La mécanique générale arrive largement en tête des métiers où la sous-traitance est la plus développée en Rhône-Alpes (presque un tiers des entreprises sous-traitantes régionales).

Par le poids des PME dans l'économie régionale et l'importance de la sous-traitance, le tissu industriel est très sensible aux décisions de court terme des grands donneurs d'ordres. Pour les mêmes raisons il lui est difficile d'avoir accès aux tendances d'évolution des marchés finaux dont il dépend sur le long terme. L'anticipation de ces mutations à brève ou à plus longue échéance est capitale pour les PME.

A côté des PME-PMI, les grandes entreprises sont aussi très présentes : en 2001, on ne compte pas moins de 35 entreprises employant plus de 1000 salariés dans la région. Les secteurs d'activité sont très variés

La plupart de ces groupes sont implantés à proximité des grandes agglomérations (Lyon, Grenoble, Annecy). Pourtant, certains se situent dans des zones en marge des grandes villes ; ils jouent alors un rôle très important de moteur de l'économie locale et font vivre, de façon directe ou indirecte, tout un bassin d'emploi. Aussi, leur disparition, ou une diminution de leur

activité entraînent de très lourdes conséquences sur l'économie et l'emploi des zones où ils sont installés.

8.6.2 La construction

Comme pour le reste du tissu économique, la très grande majorité des établissements sont de très petits établissements. Ceux qui emploient entre 1 et 9 salariés sont particulièrement représentés dans le BTP. Le bâtiment est très présent au sein de l'artisanat régional (30% des salariés des entreprises artisanales). Le BTP contribue largement à la présence d'activités économiques sur l'ensemble du territoire. Alors qu'il représente en moyenne 5,7% de l'emploi salarié en Rhône-Alpes, il est particulièrement présent (plus de 7,5% de l'emploi salarié) dans les zones d'emploi suivantes : Aubenas, Vienne-Roussillon, Loire-Centre (Montbrison), Beaujolais / Val de Saône, Crest-Die, Maurienne, Drôme-Ardèche Sud. Le BTP est un secteur d'activité qui se caractérise par un nombre important d'actifs non salariés.

8.6.3 L'emploi tertiaire

8.6.3.1 Le commerce

Le commerce de détail constitue un secteur d'activité de premier plan, bien qu'en diminution du fait du développement des zones commerciales au détriment du petit commerce. Le tissu commercial s'affaiblit dans de nombreuses zones rurales ou urbaines, avec des conséquences néfastes en termes d'aménagement du territoire et de qualité de vie. Déjà en 1998, presque la moitié des communes régionales ne disposaient plus de magasin d'alimentation générale. En 2003, plus de 40% des points de vente de détail fonctionnent sans salarié.

Avec près de 110 000 salariés, le commerce de gros et les intermédiaires du commerce sont des petites entreprises (87%) qui comptent moins de 10 salariés. Le commerce de gros est marqué par les caractéristiques régionales au plan industriel. Le commerce interentreprises d'équipements industriels et de biens intermédiaires est ainsi fortement présent en Rhône-Alpes.

8.6.3.2 Le tourisme

Dotée de solides atouts géographiques, naturels et culturels, Rhône-Alpes s'est construit un rayonnement touristique mondial. La montagne constitue le premier attrait de la région, tant pour les sports d'hiver que pour le tourisme d'été.

Son tourisme urbain s'appuie sur de nombreux lieux d'intérêt culturel, historique et religieux répartis sur l'ensemble du territoire. Le tourisme d'affaires bénéficie d'un environnement favorable lié à la densité des activités économiques. Rhône-Alpes propose une offre complète en matière d'accueil touristique avec 14 % des lits "touristiques" de France. La région bénéficie d'une forte fréquentation touristique. Elle est la première région française en nombre de séjours et la deuxième pour le nombre de nuitées. Le tourisme d'affaires, présent sur l'ensemble du

territoire, est particulièrement développé à Lyon. Le tourisme constitue une activité économique essentielle pour la région.

8.6.3.3 Les services

Ce secteur représente près de 21% de l'emploi salariés Rhône-Alpes. Les services aux entreprises proposent une offre de services complets et forts. La notion de services aux entreprises recouvre des réalités multiples, dont il est difficile de tracer les contours. Aujourd'hui les services aux entreprises sont en pleine croissance, portés par les politiques d'externalisation mais aussi par le développement des technologies de l'information et de la communication.

Le secteur connaît ainsi un développement rapide depuis 1995, plus marqué qu'au niveau national. Cette évolution doit s'apprécier en tenant compte de l'externalisation, par des entreprises industrielles ou du tertiaire, de nombreuses de leur fonction propre. Marquée par son histoire industrielle, la région Rhône-Alpes est caractérisée par un fort développement des services directement liés à l'activité de production : recherche et développement, informatique, nettoyage.

Les services occupent une place prépondérante dans l'économie Rhône-Alpine, aussi bien en termes d'établissements que d'emplois. La densité du tissu économique (industries et activités tertiaires) a favorisé l'essor des services aux entreprises

Les secteurs de la sécurité et du nettoyage sont tout aussi pourvoyeur d'emplois. Toutefois, en général peu qualifié, le personnel travaille très largement à temps partiel.

De nombreux services aux particuliers sont par ailleurs liés aux activités touristiques régionales ainsi que la présence d'une population vieillissante.

8.6.3.4 La santé privée et l'action sociale

Le secteur de la santé privée se développe au détriment du secteur et d'un service public. Le secteur marchand se structure de plus en plus et de plus en plus sous couvert de réseaux et de coopération pour une maîtrise des dépenses de santé que le secteur lucratif se structure en captant souvent les activités les plus rentables, laissant les activités lourdes et coûteuses au service public. Il est important de développer des solidarités entre salariés du secteur privé et du secteur public.

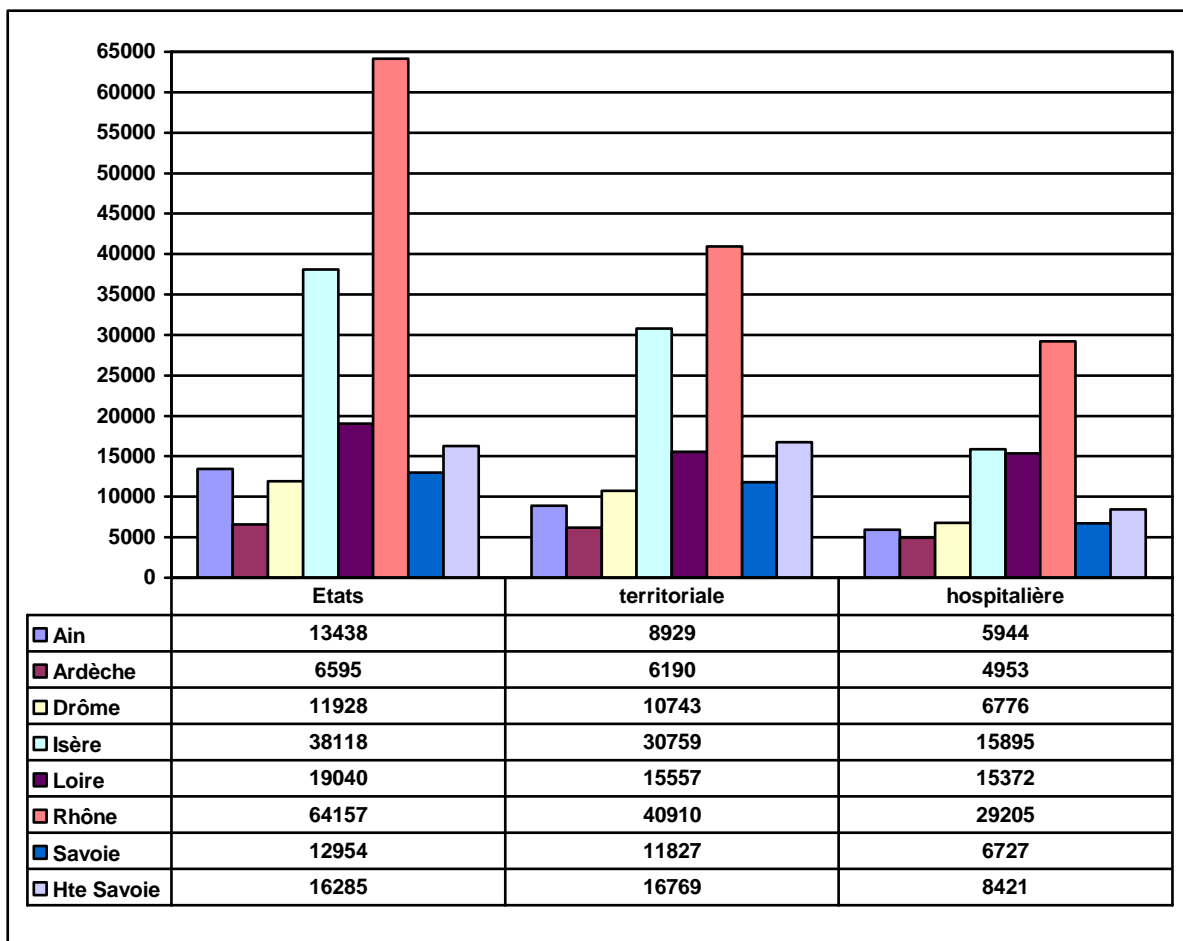
8.6.4 Les fonctions publiques

En 2001, l'ensemble de la fonction publique comptait 434 840 agents³¹, soit 18% de l'emploi total de Rhône-Alpes. Aujourd'hui ils ne sont plus que 438000 46% sont dans la fonction publique d'état, 32% la fonction publique territoriale et 22% dans l'hospitalière. On peut estimer à près d'un agent sur 4 non titulaire un quart des salariés toutes fonction publique confondues sont à temps partiel, celui-ci est plus élevé chez les non titulaires et chez les femmes.

³¹ Source ministère de la fonction publique

Un agent sur deux travaille dans le Rhône ou l'Isère. Dans les collectivités territoriales, l'intercommunalité se développe et l'emploi se transforme: dans les établissements intercommunaux, on assiste depuis quelques années à des transferts d'emploi, qui illustrent des transferts de compétence et une privatisation de nombreux secteurs.

Document N°48: nombres d'emplois en 2001 dans les différentes fonctions publiques (source la lettre résultats de l'INSEE N°25 de sept. 2004)



8.7 Deux exemples: la logistique et les services à la personne

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 de ce projet privilégie deux 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 et à créer (CTEF, entreprises, ...).

Dans le cadre du projet, la Cgt a fait le choix de deux secteurs les services à la personne et la logistique

8.7.1 Les salariés du secteur des services à la personne

Prospective d'un secteur créateur d'emploi, féminisé, précarisé, il faut analyser entre autre les enjeux du développement de l'économie sociale pour la stabilisation de l'emploi ;

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. Ce secteur couvre aussi les besoins de confort des populations.

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 et par la féminisation du salariat. La flexibilité et la saisonnalité engendrent une forte précarité. Les employeurs sont de trois types (le secteur associatif, le secteur public (conseil généraux, municipalités, et les entreprises marchandes. On assiste à un éclatement des statuts.

Document N°49: nombre d'emplois en 2007 dans le secteur des aides à domicile (structures agréées source DRTEFP)

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

Document N°50: nombre d'heures travaillées par salarié et par mois en 2007 dans le secteur des aides à domicile (structures agréées source DRTEFP)

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

8.7.2 Les salariés de la logistique

Constitution d'un pôle européen de la logistique au cœur de la région Rhône-Alpes, à cheval sur plusieurs branches conventionnelles et plusieurs territoires, où la précarité concerne près d'un salarié sur trois.

Le secteur est en pleine extension en nombre de plateforme et de salariés. Il recouvre de nombreux secteurs autres que le transport comme le commerce, mais aussi l'externalisation d'activité industrielle.

Ce secteur est caractérisé par une forte précarité :

- un niveau de rémunération très faible y compris pour les salariés en CDI,
- des contrats précaires pour près de un salarié sur trois : intérim, CDD, stages, contrats saisonniers etc.)
- En 10 ans 33% d'emplois en plus soit 15 000
- 65% des emplois concentrés sur trois territoires correspondant à nos secteurs des unions locales de St Priest, Lagnieu, Villefontaine.

Document N°51: nombre de salariés et d'entreprise dans le secteur de la logistique (source SGAR Rhône Alpes)

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

Document N°52 : nombre de salariés et d'entreprise dans le secteur de la logistique en fonction de l'effectif (source SGAR Rhône Alpes)

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

Document N°53: Emploi région Rhône Alpes

Libellé NES 36		Etablissements		Hommes		Femmes		Total H/F		Emploi total		% sur total emploi privé	
agriculture	agriculture	4793	29349	20805	20871	20871	20871	20871	20871	20871	20871	1,0%	1,0%
	industries agricoles et alimentaires	482	2362	7105	9467	46154	46154	46154	46154	46154	46154	2,1%	2,1%
industrie	industries agricoles et alimentaires	1309	7292	5748	13040	13040	13040	13040	13040	13040	13040	2,8%	0,6%
	industries des biens de consommations	154	7332	8336	15718	15718	15718	15718	15718	15718	15718	0,7%	0,7%
	industries des équipements du foyer	1351	13486	8692	22158	22158	22158	22158	22158	22158	22158	1,0%	1,0%
	industrie automobile	295	19417	3947	23364	23364	23364	23364	23364	23364	23364	1,1%	1,1%
	industrie des biens d'équipement	62	1508	418	1926	1926	1926	1926	1926	1926	1926	0,1%	0,1%
	industrie des équipements mécaniques	2886	57639	11946	69585	69585	69585	69585	69585	69585	69585	4,5%	3,2%
	industries des équipements électriques et électroniques	1228	17156	8849	26005	26005	26005	26005	26005	26005	26005	20,8%	3,2%
	industries des produits minéraux	987	11955	2196	14151	14151	14151	14151	14151	14151	14151	0,6%	0,6%
	industrie textile	749	9390	8854	18344	18344	18344	18344	18344	18344	18344	0,8%	0,8%
	industries du bois et du papier	827	12726	3461	16187	16187	16187	16187	16187	16187	16187	9,2%	2,2%
industrie des biens intermédiaires	chimie, caoutchouc, plastiques	1147	32457	14784	47241	47241	47241	47241	47241	47241	47241	2,2%	2,2%
	métallurgie et transformation des métaux	3339	52662	13900	66462	66462	66462	66462	66462	66462	66462	3,0%	3,0%
	industries des composants électriques et électroniques	534	25136	12806	37942	37942	37942	37942	37942	37942	37942	1,7%	1,7%
	production de combustibles et de carburants	39	4348	756	5104	5104	5104	5104	5104	5104	5104	0,2%	0,2%
	énergie	2993	19770	2595	22765	22765	22765	22765	22765	22765	22765	1,3%	1,0%
	industrie des biens intermédiaires	18480	120993	14215	135208	135208	135208	135208	135208	135208	135208	6,2%	6,2%
	construction	6420	38527	12072	50599	50599	50599	50599	50599	50599	50599	2,3%	2,3%
	commerce	11809	66387	44433	108800	108800	108800	108800	108800	108800	108800	13,9%	5,0%
	commerce	20006	59030	87813	142843	142843	142843	142843	142843	142843	142843	6,5%	6,5%
	commerce	5498	70630	24034	94714	94714	94714	94714	94714	94714	94714	4,3%	4,3%
tertiaire	transports	6593	17336	27084	44420	44420	44420	44420	44420	44420	44420	2,0%	2,0%
	activités financières	11513	11336	19815	31151	31151	31151	31151	31151	31151	31151	1,4%	1,4%
	activités immobilières	1851	7963	7689	15652	15652	15652	15652	15652	15652	15652	0,7%	0,7%
	activités immobilières	14054	76821	61213	138034	138034	138034	138034	138034	138034	138034	6,3%	6,3%
	services aux entreprises	6375	85599	69678	155277	155277	155277	155277	155277	155277	155277	15,3%	7,1%
	services aux entreprises	3036	13695	12000	25695	25695	25695	25695	25695	25695	25695	1,2%	1,2%
	services aux particuliers	13520	39798	41464	81262	81262	81262	81262	81262	81262	81262	3,7%	3,7%
	services aux particuliers	4919	11105	11491	22596	22596	22596	22596	22596	22596	22596	5,5%	1,0%
	services aux particuliers	5230	3607	13945	17452	17452	17452	17452	17452	17452	17452	0,8%	0,8%
	services aux particuliers	3868	12212	27098	39310	39310	39310	39310	39310	39310	39310	7,5%	1,8%
fonction publique	éducation, santé, action sociale	9427	24450	100381	124831	124831	124831	124831	124831	124831	124831	2,1%	1,1%
	administration	695	4496	16365	20861	20861	20861	20861	20861	20861	20861	2,1%	1,1%
	administration	4189	7378	17200	24578	24578	24578	24578	24578	24578	24578	2,1%	1,1%
	fonction publique	203207			203207	203207	203207	203207	203207	203207	203207	20,0%	9,3%
fonction publique				141684	141684	141684	141684	141684	141684	141684	20,0%	6,5%	
fonction publique				93294	93294	93294	93294	93294	93294	93294	20,0%	4,3%	
fonction publique				2188952	2188952	2188952	2188952	2188952	2188952	2188952	100,0%	100,0%	
fonction publique				743488	743488	743488	743488	743488	743488	743488	100,0%	100,0%	
fonction publique				986408	986408	986408	986408	986408	986408	986408	100,0%	100,0%	
fonction publique				170568	170568	170568	170568	170568	170568	170568	100,0%	100,0%	
fonction publique				2188952	2188952	2188952	2188952	2188952	2188952	2188952	100,0%	100,0%	

170568 986408 743488 2188952 2188952 2188952 2188952 2188952 2188952 2188952 2188952 2188952 100,0% 100,0%

Source: ASSÉD'IC Export de l'année 2006 pour le privé - Activité économique NES 36
 Source: ministère l'ontion publique Export 31 décembre 2005
 Source: INSEE Export de l'année 2005 pour l'agriculture
 Source: INSEE Export de l'année 2005 pour l'agriculture
 Source: INSEE Export de l'année 2005 pour l'agriculture
 Source: INSEE Export de l'année 2005 pour l'agriculture

marque les salariés d'EDF, GDF et cheminots

Document N°54: Emploi département : 01 Ain

Libellé NES 36			Etablissements	Hommes	Femmes	Total H/F	Emploi total	% sur total emploi privé				
agriculture	agriculture						2586	1,5%				
industrie	industries agricoles et alimentaires	Agriculture, sylviculture et pêche	450	2864	2363	5227	5227	3,0%				
		Industries agricoles et alimentaires	25	54	513	567	567	0,3%				
	industries des biens de consommations	Edition, imprimerie, reproduction		115	706	678	1384	1384	0,8%			
		Pharmacie, parfumerie et entretien		10	396	344	740	740	0,4%			
	industrie automobile	Industries des équipements du foyer		160	2278	1535	3813	3813	2,2%			
		Industrie automobile		39	3136	651	3787	3787	2,2%			
		Construction navale, aéronautique et ferroviaire		4	24	14	38	38	0,0%			
		Industrie des biens d'équipement		347	6318	1520	7838	7838	5,2%			
			Industries des équipements mécaniques		73	594	454	1048	1048	0,6%		
	industrie		Industries des équipements électriques et électroniques	105	1378	244	1622	1622	0,9%			
			Industrie textile	35	559	300	859	859	0,5%			
industries des biens intermédiaires		Industries du bois et du papier		79	1180	384	1564	1564	0,9%			
		Chimie, caoutchouc, plastiques		371	7405	4446	11851	11851	13,9%			
		Métallurgie et transformation des métaux		306	4074	922	4996	4996	2,9%			
		Industries des composants électriques et électroniques		47	1886	1094	2980	2980	1,7%			
		énergie	Production de combustibles et de carburants		2	53	4	57	57	0,0%		
			Eau, gaz, électricité		29	277	45	322	322	0,2%		
construction		construction		1974	12162	1261	13423	13423	7,8%			
			Commerce et réparation automobile	541	2981	839	3820	3820	2,2%			
tertiaire		commerce	Commerce de gros	701	4556	2497	7053	22923	13,3%			
			Commerce de détail, réparations	1655	3889	8161	12050	12050	7,0%			
		transports	Transports	445	5919	1960	7879	7879	4,6%			
			Activités financières	383	758	1272	2030	2030	1,2%			
		activités immobilières	Activités immobilières	716	806	1467	2273	2273	1,3%			
			Postes et télécommunications	18	72	19	91	91	0,1%			
	services aux entreprises	Conseils et assistance	873	3004	2825	5829	5829	3,4%				
		Services opérationnels	460	7476	5487	12963	18998	11,0%				
	services aux particuliers	Recherche et développement	7	66	49	115	115	0,1%				
		Hôtels et restaurants	1149	2184	3106	5290	5290	3,1%				
		Activités récréatives, culturelles et sportives	399	980	824	1804	8462	4,9%				
		Services personnels et domestiques	469	235	1133	1368	1368	0,8%				
		éducation, santé, action sociale	Education	185	518	945	1463	1463	0,8%			
Santé, action sociale			856	2265	9897	12162	13625	7,9%				
fonction publique	administration	Administration publique	25	215	915	1130	2921	1,7%				
		Activités associatives et extra-territoriales	336	593	1198	1791	1791	1,0%				
	état	état				13438	13438	7,8%				
	territoriale	territoriale				8929	8929	5,2%				
hospitalière	hospitalière				5944	5944	3,5%					
13389								81861	59366	172124	172124	100,0%
								28311	28311	8929	5944	16,4%
								13423	13423	7838	13423	7,8%
								22923	7053	12050	7879	4,6%
								2030	2030	2030	2030	1,2%
								2273	2273	2273	2273	1,3%
								18998	5829	12963	18998	11,0%
								79111	115	5290	5290	3,4%
								8462	1804	1368	8462	4,9%
								13625	1463	12162	13625	7,9%
								2921	1130	1791	2921	1,7%
								28311	8929	5944	28311	16,4%

Source ASSEDIC Export de l'année 2006 pour le privé ; Activité économique NES 36
Source ministère fonction publique Export 31 décembre 2005
Source INSEE Export de l'année 2005 pour l'agriculture
manque les salariés d'EDF GDF et cheminots

Document N° 55: Emploi département : 07 Ardèche

Libellé NES 36		Etablissements		Hommes		Femmes		Total H/F		Emploi total		% sur total emploi privé	
agriculture	agriculture									1599	1599	2,0%	2,0%
	industries agricoles et alimentaires		340	1363	1148	2511	1599	2,0%	2,0%	1599	1599	2,0%	2,0%
industrie	industries agricoles et alimentaires		16	218	386	604	0,8%	0,8%	604	604	0,8%	0,8%	
	habillement, cuir		39	211	140	351	0,4%	0,4%	351	3652	4,7%	4,7%	
	industries des biens de consommations		15	580	925	1505	1,9%	1,9%	1505	1192	1,5%	1,5%	
	pharmacie, parfumerie et entretien		48	643	549	1192	1,5%	1,5%	1192	4120	5,3%	5,3%	
	industries des équipements du foyer		20	3731	389	4120	5,3%	5,3%	4120	104	0,1%	0,1%	
	industrie automobile		2	92	12	104	0,1%	0,1%	104	2038	2,6%	2,6%	
	industrie des biens d'équipement		99	1251	209	1460	1,9%	1,9%	1460	474	0,6%	0,6%	
	industries des équipements électriques et électroniques		49	327	147	474	0,6%	0,6%	474	19878	25,5%	25,5%	
	industries des produits minéraux		53	766	81	847	1,1%	1,1%	847	847	1,1%	1,1%	
	industrie textile		59	1550	810	2360	3,0%	3,0%	2360	2360	3,0%	3,0%	
	industries du bois et du papier		43	869	391	1260	1,6%	1,6%	1260	7390	9,5%	9,5%	
	industries des biens intermédiaires		34	726	196	922	1,2%	1,2%	922	922	1,2%	1,2%	
industrie	chimie, caoutchouc, plastiques		66	753	168	921	1,2%	1,2%	921	1080	1,4%	1,4%	
	métallurgie et transformation des métaux		18	653	427	1080	1,4%	1,4%	1080	0	0,0%	0,0%	
	industries des composants électriques et électroniques		0	0	0	0	0,0%	0,0%	0	167	0,2%	0,2%	
	production de combustibles et de carburants		12	141	26	167	0,2%	0,2%	167	6769	8,7%	8,7%	
	eau, gaz, électricité		1140	6127	642	6769	8,7%	8,7%	6769	1576	2,0%	2,0%	
	construction		317	1234	342	1576	2,0%	2,0%	1576	9527	12,2%	12,2%	
	commerce et réparation automobile		294	1528	755	2283	2,9%	2,9%	2283	5668	7,3%	7,3%	
	commerce de gros		1025	2005	3663	5668	7,3%	7,3%	5668	2107	2,7%	2,7%	
	commerce de détail, réparations		246	1618	489	2107	2,7%	2,7%	2107	1026	1,3%	1,3%	
	transports		215	372	654	1026	1,3%	1,3%	1026	612	0,8%	0,8%	
activités financières		286	245	367	612	0,8%	0,8%	612	18	0,0%	0,0%		
activités immobilières		8	6	12	18	0,0%	0,0%	18	2017	2,6%	2,6%		
services aux entreprises		407	938	1079	2017	2,6%	2,6%	2017	5332	6,8%	6,8%		
tertiaire	conseils et assistance		194	1619	1524	3143	4,0%	4,0%	3143	154	0,2%	0,2%	
	services opérationnels		1	110	44	154	0,2%	0,2%	154	32057	41,1%	41,1%	
	recherche et développement		685	995	1187	2182	2,8%	2,8%	2182	3426	4,4%	4,4%	
	hôtels et restaurants		232	275	349	624	0,8%	0,8%	624	620	0,8%	0,8%	
	activités récréatives, culturelles et sportives		267	114	506	620	0,8%	0,8%	620	1133	1,5%	1,5%	
	services personnels et domestiques		180	313	820	1133	1,5%	1,5%	1133	8361	10,7%	10,7%	
	éducation		571	1446	5782	7228	9,3%	9,3%	7228	677	0,9%	0,9%	
	santé, action sociale		16	174	503	677	0,9%	0,9%	677	1666	2,1%	2,1%	
	administration publique		240	262	727	989	1,3%	1,3%	989	8595	6,5%	6,5%	
	activités associatives et extra-territoriales									6190	7,9%	7,9%	
fonction publique	état								17738	22,7%	22,7%		
fonction publique	territoriale								8190	10,0%	10,0%		
fonction publique	hospitalière								4953	6,3%	6,3%		

7237 33255 25449 78041 78041 78041 78041 100,0% 100,0% 100,0%

Source ASSED/C Export de l'année 2006 pour le privé : Activité économique NES 36
 Source ministère fonction publique Export 31 décembre 2005
 Source INSEE Export de l'année 2005 pour l'agriculture
 manque les salariés d'EDF GDF et cheminots

Document N°56: Emploi département :26 Drôme

Libellé NES 36		Etablissem ents	Hommes	Femmes	Total H/F	Emploi total	% sur total emploi privé
agriculture	agriculture				5380	5380	3,4%
	industries agricoles et alimentaires	469	3220	2768	5988	5988	3,8%
industrie	industries des biens de consommations	53	494	1121	1615		1,0%
		93	317	315	632	4290	2,7%
	Pharmacie, parfumerie et entretien	18	235	413	648		0,4%
	Industries des équipements du foyer	114	871	524	1395		0,9%
	industrie automobile	34	541	151	692	692	0,4%
		9	366	85	451		0,3%
	industrie des biens d'équipement	201	3377	799	4176	7045	4,4%
		87	1758	660	2418	4176	2,6%
	industries des équipements électriques et électroniques	121	1267	381	1648	1648	1,5%
	industrie textile	31	395	432	827	827	1,0%
industries des biens intermédiaires	industries du bois et du papier	94	1511	597	2108	2108	1,3%
	Chimie, caoutchouc, plastiques	94	2161	793	2944	11540	7,2%
	Métallurgie et transformation des métaux	192	2446	578	3024	2944	1,9%
	Industries des composants électriques et électroniques	28	603	386	989	989	0,6%
	Production de combustibles et de carburants	7	3140	526	3666	3666	2,3%
	eau, gaz, électricité	18	280	54	334	4000	2,5%
	énergie	1795	11069	1228	12297	12297	7,7%
	construction	596	3411	960	4371	12297	7,7%
	commerce	728	4816	2472	7288	23735	14,9%
	tertiaire	commerce de gros	1938	4240	7836	12076	7288
commerce de détail, réparations		462	7347	1666	9013	23735	7,6%
transports		330	1113	1748	2861	9013	5,6%
activités financières		704	563	1015	1578	2861	1,8%
activités immobilières		22	125	75	200	1578	1,0%
services aux entreprises		961	3449	3202	6651	17125	10,7%
		509	5638	4599	10237	10237	6,4%
postes et télécommunications		8	20	17	37	17125	0,2%
conseils et assistance		1093	2434	3069	5503	37	0,0%
services opérationnels		398	649	673	1322	17125	0,0%
fonction publique	hôtels et restaurants	456	225	943	1168	7983	5,0%
	activités récréatives, culturelles et sportives	257	702	1124	1826	13436	8,4%
	services personnels et domestiques	945	2453	9157	11610	11610	7,3%
	éducation, santé, action sociale	31	277	843	1120	13436	8,4%
	administration	408	616	1439	2055	1120	2,0%
	administration publique				11928	1120	0,7%
	activités associatives et extra-territoriales				2055	3175	1,3%
	état				11928	1120	0,7%
	territoriale				10743	3175	1,3%
	hospitalière				6776	29447	18,5%
					10743	6,7%	
					6776	4,2%	

13304 72129 52639 159595 159595 100,0% 100,0% 100,0%

Source ASSÉDIC Export de l'année 2006 pour le privé - Activité économique NES 36

Source ministère fonction publique Export 31 décembre 2005

Source INSEE Export de l'année 2005 pour l'agriculture

manque les salariés d'EDF GDF et cheminots

Document N°57 Emploi département : 38 Isère

Libellé NES 36		Etablissements	Hommes	Femmes	Total H/F	Emploi total	% sur total emploi privé	
agriculture	agriculture				2556	2556	0,6%	
	industries agricoles et alimentaires	802	3514	2982	6496	6496	1,6%	
industrie	habillement cuir	64	339	842	1181	1181	0,3%	
	édition, imprimerie, reproduction	231	1560	1076	2636	2636	0,7%	
	pharmacie, parfumerie et entretien	21	564	475	1039	1039	0,3%	
	industries des équipements du foyer	248	2182	1547	3729	3729	0,9%	
	industrie automobile	37	375	156	531	531	0,1%	
	construction navale, aéronautique et ferroviaire	8	106	36	142	142	0,0%	
	industries des équipements mécaniques	610	12149	2167	14316	22956	14316	
	industries des équipements électriques et électroniques	258	5493	3015	8498	8498	5,7%	
	industries des produits minéraux	193	2387	478	2865	2865	0,7%	
	industrie textile	99	1998	1389	3387	3387	0,8%	
	industries du bois et du papier	166	3638	813	4451	4451	1,1%	
industries des biens intermédiaires	chimie, caoutchouc, plastiques	196	6952	2635	9587	50796	12,6%	
	métallurgie et transformation des métaux	480	8549	1711	10260	9587	2,4%	
	industries des composants électriques et électroniques	153	13998	6248	20246	10260	2,5%	
	production de combustibles et de carburants	3	54	10	64	20246	5,0%	
	eau, gaz, électricité	32	934	143	1077	64	0,0%	
	construction	4019	24015	2552	26567	1141	0,3%	
tertiaire	commerce et réparation automobile	1163	6812	2013	8825	26567	6,6%	
	commerce de gros	1441	10960	5665	16625	8825	2,2%	
	commerce de détail, réparations	3692	10056	18276	28332	53782	13,3%	
	transports	996	12648	4427	17075	28332	7,0%	
	activités financières	798	2597	4017	6614	17075	4,2%	
	activités immobilières	1657	1857	3173	5030	6614	1,6%	
	postes et télécommunications	56	582	283	865	5030	1,2%	
	conseils et assistance	2675	14628	10253	24881	865	0,2%	
	services opérationnels	1397	17862	15530	33392	24881	6,2%	
	recherche et développement	49	1796	817	2613	33392	8,3%	
	hôtels et restaurants	2589	6629	7498	14127	2613	0,6%	
	activités récréatives, culturelles et sportives	959	1912	1973	3885	14127	3,5%	
	services personnels et domestiques	1023	551	2534	3085	3885	1,0%	
	éducation	523	1492	2752	4244	3085	0,8%	
	santé, action sociale	1889	4390	18015	22405	4244	1,0%	
	administration publique	52	543	2693	3236	22405	5,5%	
	activités associatives et extra-territoriales	867	1334	3470	4804	3236	0,8%	
	état				38118	8040	2,0%	
	territoire				30759	84772	21,0%	
	hospitalière				15895	30759	7,6%	
	fonction publique					15895	3,9%	
			29646	185446	131664	404438	404438	100,0%
								100,0%

Source ASSEDIC Export de l'année 2006 pour le privé ; Activité économique NES 36

Source ministère fonction publique Export 31 décembre 2005

Source INSEE Export de l'année 2005 pour l'agriculture

manque les salariés d'EDF, GDF et cheminots

Document N° 58: Emploi département : 42 Loire

Libellé NES 36		Établissements	Hommes	Femmes	Total H/F	Emploi total		% sur total emploi privé	
agriculture	agriculture					1943	1943	0,8%	0,8%
	industries agricoles et alimentaires	696	4397	3019	7416	7416	7416	3,1%	3,1%
industrie	industries agricoles et alimentaires	106	353	1250	1603	1603	1603	0,9%	0,9%
	industries des biens de consommations	160	1217	900	2117	6222	2117	2,6%	2,6%
	industrie automobile	8	103	103	206	206	206	1,0%	1,0%
		163	1544	752	2296	2296	2296	1,3%	1,3%
		50	2659	491	3150	3150	3150	0,1%	0,1%
		12	172	61	233	233	233	0,1%	0,1%
	industrie des biens d'équipement	397	7264	1123	8387	10314	8387	4,3%	3,5%
		134	1199	495	1694	1694	1694	0,7%	0,7%
		126	1816	230	2046	2046	2046	0,8%	0,8%
		268	2587	3851	6438	6438	6438	2,7%	2,7%
industrie des biens intermédiaires	industries du bois et du papier	131	1723	374	2097	2097	2097	0,9%	0,9%
	Chimie, caoutchouc, plastiques	78	3197	849	4046	28970	4046	12,0%	12,0%
	Métallurgie et transformation des métaux	614	10233	1860	12093	12093	12093	5,0%	5,0%
	Industries des composants électriques et électroniques	49	1349	801	2150	2150	2150	0,9%	0,9%
	Production de combustibles et de carburants	1	7	7	7	7	7	0,0%	0,0%
	Eau, gaz, électricité	20	447	91	538	545	538	0,2%	0,2%
	construction	2427	15534	1596	17130	17130	17130	7,1%	7,1%
	commerce	757	4130	1032	5162	5162	5162	12,6%	12,6%
	transports	2597	6062	11296	17358	30322	7802	3,2%	3,2%
	activités financières	557	7252	1739	8991	8991	8991	3,7%	3,7%
activités immobilières	558	1883	2929	4812	4812	4812	2,0%	2,0%	
tertiaire	services aux entreprises	1669	1446	2494	3940	3940	3940	1,6%	1,6%
		22	83	83	166	166	166	0,1%	0,1%
		1372	6083	5681	11764	30537	11764	12,6%	12,6%
		660	9858	8336	18194	18194	18194	7,5%	7,5%
		14	118	95	213	213	213	0,1%	0,1%
		1406	2719	3839	6558	6558	6558	2,7%	2,7%
		540	1088	1084	2172	10583	2172	4,4%	4,4%
		698	356	1497	1853	1853	1853	0,8%	0,8%
		398	1278	2281	3559	21751	3559	9,0%	9,0%
		1355	3322	14870	18192	18192	18192	7,5%	7,5%
fonction publique	administration	44	533	1912	2445	2445	2445	2,1%	2,1%
	état	491	673	1924	2597	2597	2597	1,1%	1,1%
	territoriale				19040	19040	19040	7,9%	7,9%
	hospitalière				15557	15557	15557	6,4%	6,4%
					49969	49969	20,7%	20,7%	
					15372	15372	6,4%	6,4%	
					19460	19460	100,0%	100,0%	
					108018	108018	100,0%	100,0%	
					81407	81407	100,0%	100,0%	
					241337	241337	100,0%	100,0%	
					241337	241337	100,0%	100,0%	

Source ASSÉDIC Export de l'année 2006 pour le privé ; Activité économique NES 36
 Source ministère fonction publique Export 31 décembre 2005
 Source INSEE Export de l'année 2005 pour l'agriculture
 manque les salaires d'EDF GDF et cheminots

Document N°59: Emploi département : 69 Rhône

Libellé NES 36		Établissements	Hommes	Femmes	Total H/F	Emploi total	% sur total emploi privé			
agriculture	agriculture				3862	3862	0,5%			
	industries agricoles et alimentaires	1081	4649	4530	9179	9179	1,3%			
industrie	habillement cuir	165	714	2190	2904	2904	0,4%			
	édition, imprimerie, reproduction	460	2483	1860	4343	4343	0,6%			
	pharmacie, parfumerie et entretien	67	4958	5486	10444	10444	1,5%			
	industries des équipements du foyer	387	3049	1953	5002	5002	0,7%			
	industrie automobile	84	8288	1751	10039	10039	1,4%			
	construction navale, aéronautique et ferroviaire	11	263	89	352	352	0,0%			
	industries des équipements mécaniques	890	17203	3703	20906	29467	4,1%			
	industries des équipements électriques et électroniques	398	5611	2598	8209	8209	1,1%			
	industries des produits minéraux	177	2228	496	2724	2724	0,4%			
	industrie textile	229	2132	1985	4117	4117	0,6%			
industries des biens intermédiaires	industries du bois et du papier	187	2061	591	2652	2652	0,4%			
	chimie, caoutchouc, plastiques	264	9564	4631	14195	14195	2,0%			
	métallurgie et transformation des métaux	700	8912	1920	10832	10832	1,5%			
	industries des composants électriques et électroniques	152	3484	1512	4996	4996	0,7%			
	production de combustibles et de carburants	7	836	181	1017	1017	0,1%			
	eau, gaz, électricité	47	1817	748	2565	2565	0,4%			
	construction	4750	37442	4558	42000	42000	5,9%			
	commerce	commerce et réparation automobile	1494	10096	2625	12721	12721	1,8%		
		commerce de gros	3692	27266	14564	41830	41830	5,8%		
		commerce de détail, réparations	6046	16628	27080	43708	43708	6,1%		
transports		1618	26266	7936	34202	34202	4,8%			
activités financières		1637	8287	11792	20079	20079	2,8%			
activités immobilières		5257	5328	9165	14493	14493	2,0%			
postes et télécommunications		132	2246	1536	3782	3782	0,5%			
conseils et assistance		5984	36799	27694	64493	64493	9,0%			
services opérationnels		2541	37839	29518	67357	67357	9,4%			
tertiaire		recherche et développement	130	2429	2052	4481	4481	0,6%		
	hôtels et restaurants	3790	12835	12677	25512	25512	3,6%			
	activités récréatives, culturelles et sportives	1272	4184	3576	7760	7760	1,1%			
	services personnels et domestiques	1627	1020	4466	5486	5486	0,8%			
	éducation	1018	5017	8294	13311	13311	1,9%			
	santé, action sociale	3023	8872	35338	44210	44210	6,2%			
	administration publique	70	1810	8603	8613	8613	1,2%			
	activités associatives et extra-territoriales	1393	3188	6660	9848	9848	2,6%			
	état				64157	64157	9,0%			
	fonction publique	territoriale				40910	40910	18,7%		
hospitalière					29205	29205	4,1%			
					50785	325804	252558	716496	716496	100,0%
					421886	140113	67357	421886	140113	58,9%
					42000	42000	42000	42000	42000	5,9%

Source ASSEDEC Export de l'année 2006 pour le privé - Activité économique NES 36
 Source ministérielle fonction publique Export 31 décembre 2005
 Source INSEE Export de l'année 2005 pour l'agriculture
 manque les salariés d'EDF, GDF et cheminots

Document N°60: Emploi département : 73 Savoie

		Libellé NES 36				Etablissements		Hommes		Femmes		Total H/F		Emploi total		% sur total emploi privé						
agriculture	agriculture													1225								
	industries agricoles et alimentaires					398	1748	1453	3201					1225	3201	0.8%	0.8%					
industrie	industries agricoles et alimentaires					19	59	292	351					351	3201	2.1%	2.1%					
	Habillement, cuir					86	282	258	540					540	1230	0.3%	0.3%					
	industries des biens de consommations					1	1		1					1		0.8%	0.0%					
	Pharmacie, parfumerie, reproduction					62	255	83	338					338		0.2%	0.2%					
	industries des équipements du foyer					14	307	48	355					355		0.2%	0.2%					
	industrie automobile					4	46	9	55					55		0.0%	0.0%					
	Construction navale, aéronautique et ferroviaire					195	2529	487	3016					3016		2.3%	1.9%					
	industries des équipements mécaniques					69	370	154	524					524		0.3%	0.3%					
	industries des équipements électriques et électroniques					90	1207	129	1336					1336		0.9%	0.9%					
	industries des produits minéraux					10	77	53	130					130		0.1%	0.1%					
industrie textile					52	836	135	971					971	12730	8.2%	0.6%						
industries des biens intermédiaires					38	939	395	1334					1334		0.9%	0.9%						
Chimie, caoutchouc, plastiques					176	5049	1032	6081					6081		3.9%	3.9%						
Métallurgie et transformation des métaux					30	1792	1086	2878					2878		1.8%	1.8%						
industries des composants électriques et électroniques					0	0	0	0					0		0.0%	0.0%						
Production de combustibles et de carburants					23	335	90	425					425		0.3%	0.3%						
Eau, gaz, électricité					1626	10301	1263	11564					11564	11564	7.4%	7.4%						
construction	construction					467	2641	700	3341					3341		2.1%	2.1%					
tertiaire	commerce et réparation automobile					532	3409	1443	4852					4852	22686	14.6%	3.1%					
	commerce					2252	5491	8982	14473					14473		9.3%	9.3%					
	commerce de gros					556	8177	3191	11368					11368		7.3%	7.3%					
	commerce de détail, réparations					303	550	1137	1887					1887		1.1%	1.1%					
	transports					1193	954	2057	3011					3011		1.9%	1.9%					
	activités financières					25	75	55	130					130		0.1%	0.1%					
	activités immobilières					958	3039	3340	6379					6379		4.1%	4.1%					
	Postes et télécommunications					604	5248	4584	9832					9832		10.7%	6.3%					
	services aux entreprises					8	285	75	360					360		0.2%	0.2%					
	Conseils et assistance					2192	10251	8531	18782					18782		12.1%	12.1%					
services aux particuliers					422	1666	993	2659					2659	22725	14.6%	1.7%						
Hôtels et restaurants					410	217	1087	1284					1284		0.8%	0.8%						
Activités récréatives, culturelles et sportives					200	520	950	1470					1470		5.7%	4.7%						
Services personnels et domestiques					767	1428	5969	7397					7397		4.7%	4.7%						
éducation, santé, action sociale					18	134	714	848					848		1.9%	0.5%						
éducation, santé, action sociale					374	566	1507	2073					2073		1.9%	1.3%						
administration														2921		0.9%	0.9%					
Administration publique														848		0.5%	0.5%					
Activités associatives et extra-territoriales														2921		1.9%	1.3%					
fonction publique	état													12954		8.3%	8.3%					
fonction publique	territoriale													11827		7.6%	7.6%					
fonction publique	hospitalière													6727		4.3%	4.3%					
															155779	155779	100,0%	100,0%				
															14174	70784	52262	155779				

Source ASSÉDIE Export de l'année 2006 pour le privé ; Activité économique NES 36
 Source ministère fonction publique Export 31 décembre 2005
 Source INSEE Export de l'année 2005 pour l'agriculture
 manque les salariés d'EDF GDF et cheminots

Document N°61 : Emploi département : 74 Haute Savoie

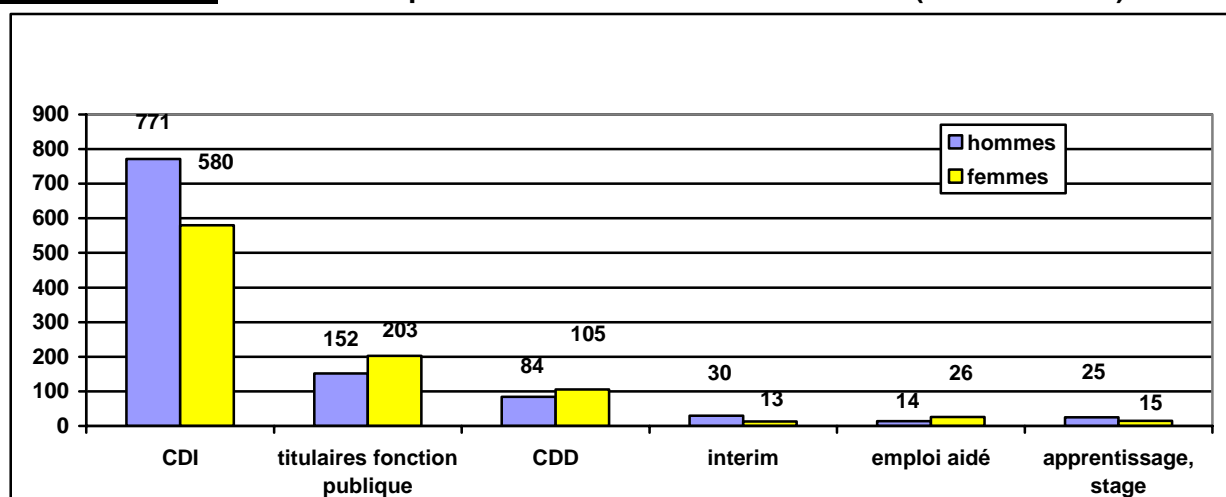
Libellé NES 36		Etablissements	Hommes	Femmes	Total H/F	Emploi total		% sur total emploi privé	
agriculture	agriculture				1720	1720	1720	0,7%	0,7%
	industries agricoles et alimentaires	557	3594	2542	6136	6136	6136	2,6%	2,6%
industrie	industries agricoles et alimentaires	34	131	511	642		642		
	industries des biens de consommations	125	516	521	1037	7207	1037	3,0%	0,4%
		14	545	590	1135		1135		0,5%
		169	2644	1749	4393		4393		1,8%
	industrie automobile	17	380	310	690	690	690	0,3%	0,3%
		12	439	112	551		551		0,2%
	industrie des biens d'équipement	247	7548	1938	9486	13177	9486	5,5%	4,0%
		160	1814	1326	3140		3140	22,1%	1,3%
		122	906	157	1063		1063		0,4%
		18	92	134	226		226		0,1%
industrie des biens intermédiaires	industries du bois et du papier	75	908	176	1084		1084		0,5%
	Chimie, caoutchouc, plastiques	72	1513	849	2362	25613	2362	10,7%	1,0%
	Métallurgie et transformation des métaux	805	12646	5609	18255		18255		7,6%
	industries des composants électriques et électroniques	57	1371	1252	2623		2623		1,1%
	Production de combustibles et de carburants	0	0	0	0	293	0	0,1%	0,0%
	Eau, gaz, électricité	19	258	35	293		293		0,1%
	énergie	0	0	0	0		0		0,0%
		2812	15539	1798	17337	17337	17337	7,2%	7,2%
	construction	759	4343	1115	5458		5458		2,3%
	commerce	1085	7222	3561	10783	38308	10783	16,0%	4,5%
transports	3339	7499	14568	22067		22067		9,2%	
activités financières	601	6659	2519	9178	9178	9178	3,8%	3,8%	
activités immobilières	618	1453	2626	4079	4079	4079	1,7%	1,7%	
services aux entreprises	2369	1776	3535	5311	5311	5311	2,2%	2,2%	
tertiaire	Postes et télécommunications	31	137	77	214		214		0,1%
	Conseils et assistance	1568	4774	5626	10400	26793	10400	11,2%	4,3%
	Services opérationnels	824	8881	7139	16020	16020	16020	52,7%	6,7%
	Recherche et développement	10	59	100	159		159		0,1%
	Hôtels et restaurants	2819	8871	8851	17722		17722		7,4%
	Activités récréatives, culturelles et sportives	616	1751	1557	3308	23400	3308	9,7%	1,4%
	Services personnels et domestiques	697	351	2019	2370		2370		1,0%
éducation, santé, action sociale	Education	280	889	1699	2568	14892	2568	6,2%	1,1%
	Santé, action sociale	1107	2372	9932	12304		12304		5,1%
administration	Administration publique	21	274	1353	1627	4419	1627	1,8%	0,7%
fonction publique	Activités associatives et extra-territoriales	439	810	1962	2792		2792		1,2%
	état				16285		16285		6,8%
	territoriale				16769		16769		7,0%
	hospitalière				8421		8421		3,5%

22498 108965 87868 240028 240028 240028 240028 100,0% 100,0% 100,0%

Source ASSEDIC Export de l'année 2006 pour le privé ; Activité économique NES 36
 Source ministère fonction publique Export 31 décembre 2005
 Source INSEE Export de l'année 2005 pour l'agriculture
 manque les salariés d'EDF, GDF et cheminots

8.8 La précarité en Rhône Alpes

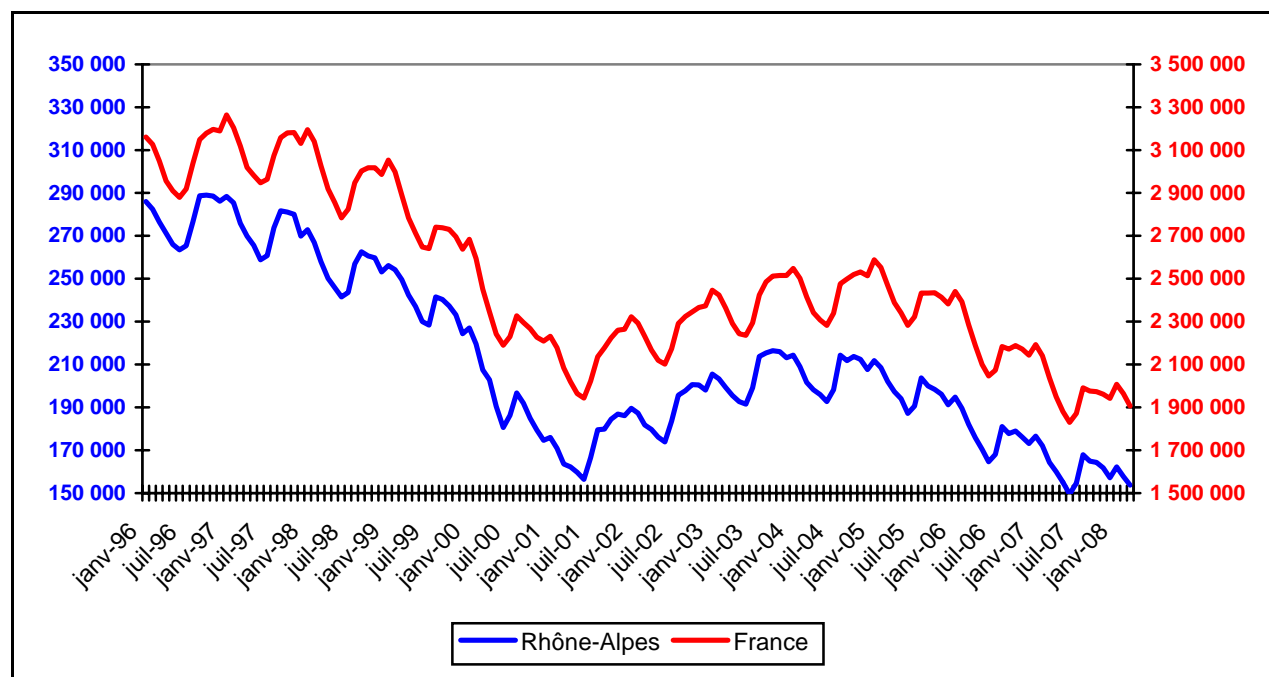
Document N°62: formes d'emploi des salariés en 1999 en milliers (source INSEE)



8.9 Le marché de l'emploi en Rhône-Alpes

Le chômage a des définitions différentes en fonction de l'INSEE ou du ministère du travail. Nous prendrons ici les DEFM catégorie 1.

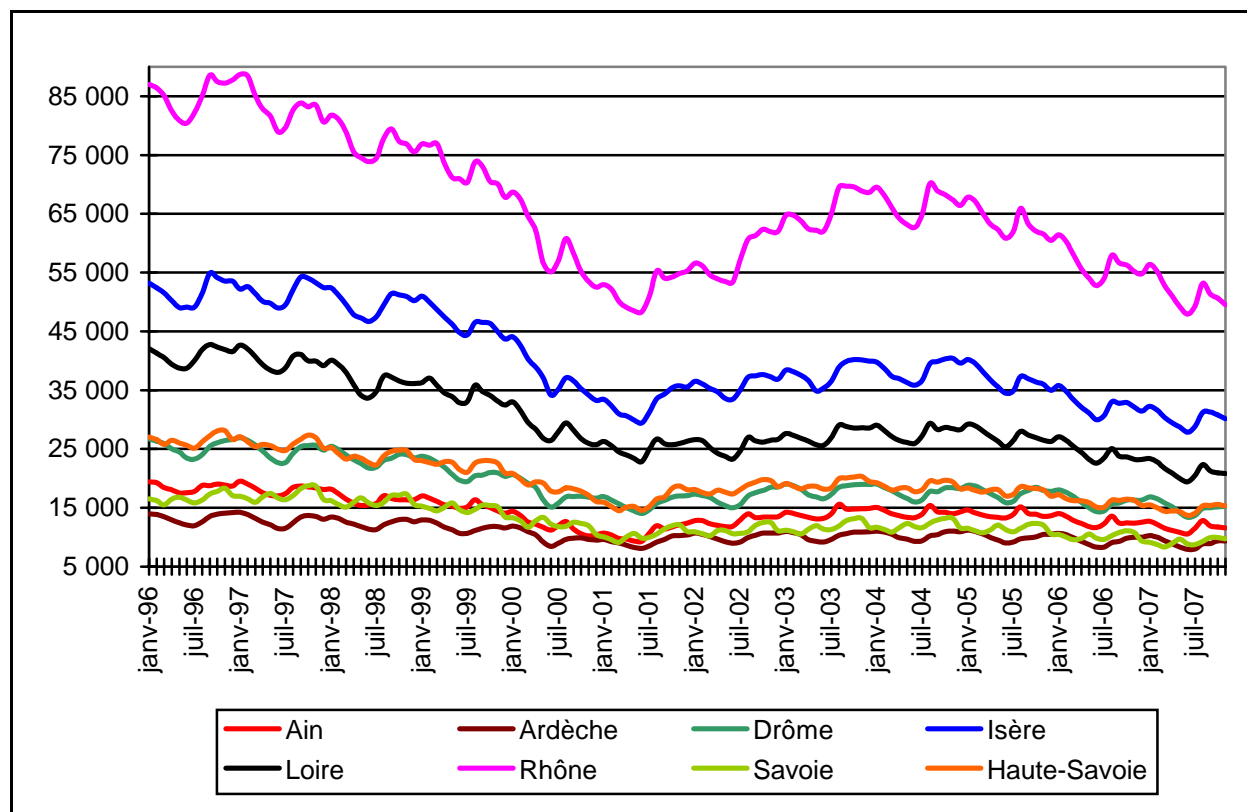
Document N°63 : Evolution du chômage données brutes RHONE ALPES (données brutes DEFM cat. 1 source ministère de l'emploi)



La région Rhône-Alpes a longtemps été relativement épargnée par le chômage. Avant la crise du début des années 90, le taux de chômage régional était nettement inférieur à la moyenne française. La crise de 1991-1993 avait estompé cet écart, touchant de plein fouet l'industrie régionale de sorte qu'au sortir de la crise, les taux de chômage régional et national étaient comparables. La situation s'est améliorée depuis et le chômage a eu tendance à se résorber plus vite que dans d'autres régions.

En février, le nombre des demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE en catégorie 1 a augmenté dans la région de 1,0%. Sur un an les évolutions sont de - 6,5%

Document N°64 : Evolution des demandes d'emploi en fin de mois (DEFM cat. 1) (source direction régional de l'emploi)



Document N°65 : structure et évolution des demandes d'emploi en fin de mois (DEFM cat. 1) (source direction régional de l'emploi mars 2008)

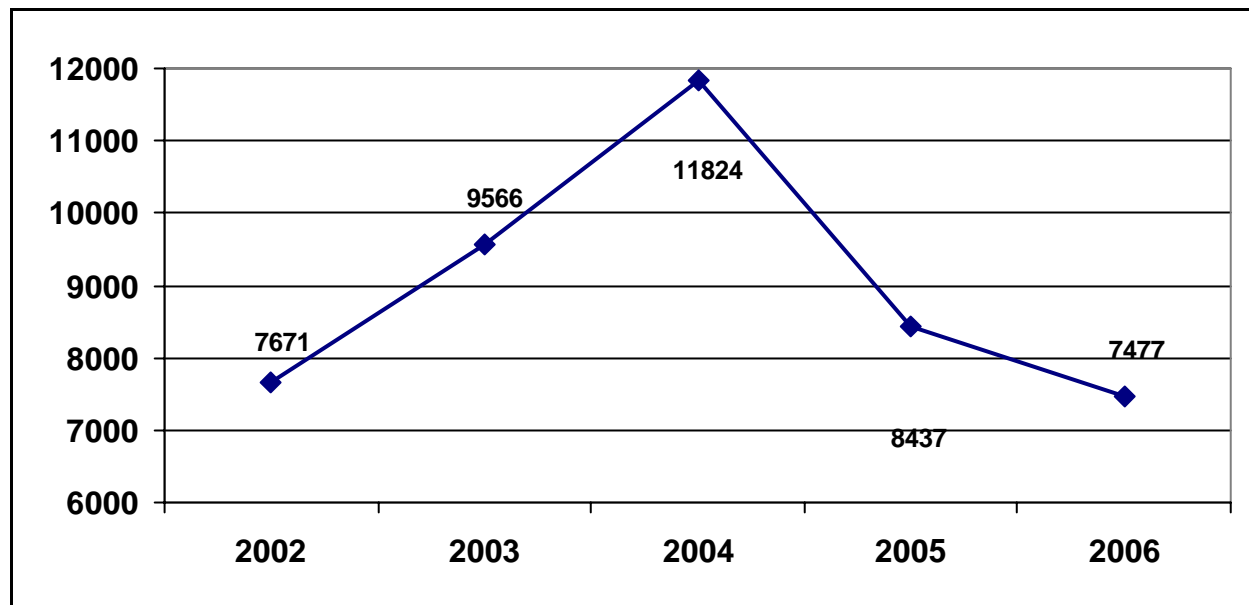
	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Hte Savoie	Rhône-Alpes
Total DEFM1 au 31 mars 2008									
En données brutes	11535	8974	15314	28402	20179	47394	7987	13960	153745
Evolutions annuelles en pourcentage									
Ensemble	-0,2%	-4,4%	-3,2%	-6,5%	-7,1%	-10,2%	-3,9%	-3,3%	-6,5%
Structure des DEFM									
Dont femmes	51,2%	48,4%	49,1%	49,2%	48,7%	45,6%	48,3%	49,3%	48,1%
Moins de 25 ans	15,9%	16,2%	17,5%	16,7%	17,9%	13,3%	14,3%	12,7%	15,3%
50ans et plus									
Plus d'un an	17,4%	27,4%	23,7%	20,7%	24,2%	22,2%	16,8%	15,9%	21,4%
Taux de chômage au 4^{ème} trimestre 2007									
	4,9%	8,2%	8,4%	6,5%	7,4%	6,8%	5,8%	5,3%	6,6%

Il est à noter l'évolution dans les chiffres communiqués par la DRTEFP la disparition du nombre de demandeurs d'emploi de plus de 50 ans ainsi que le nombre de demandeurs d'emploi des autres catégories DEFM.

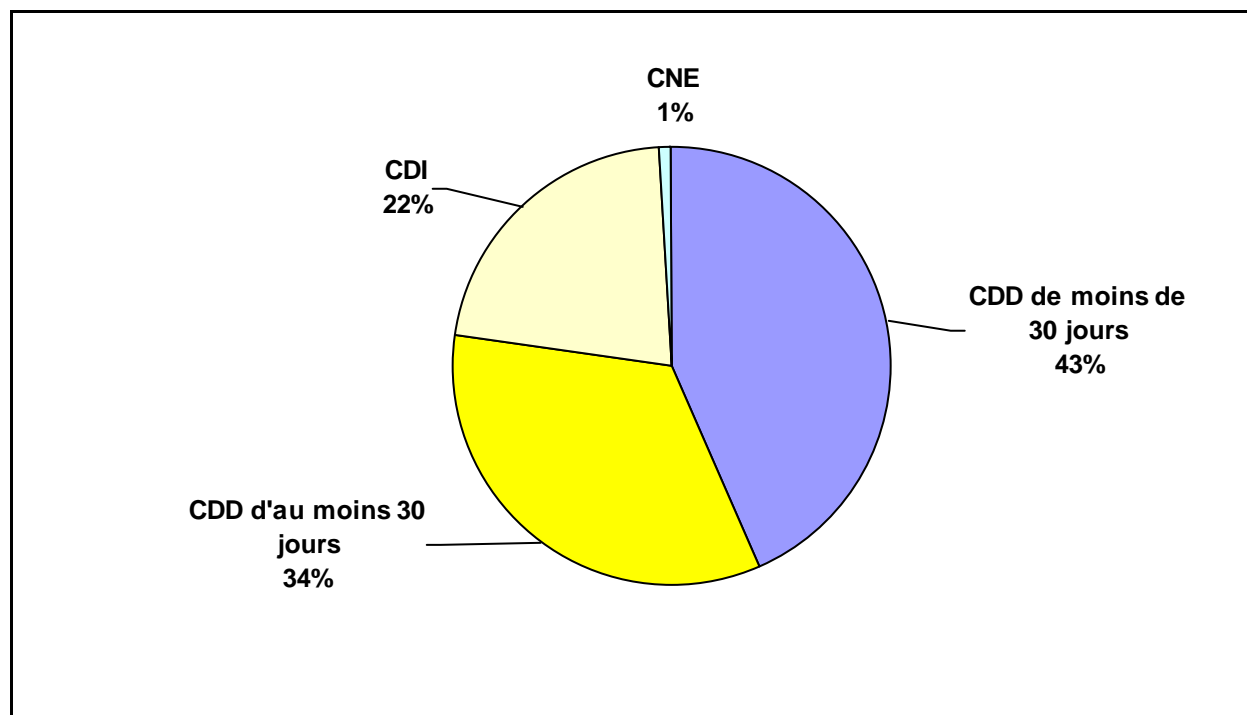
Document N°66 : Durée moyenne dans la demande d'emploi en 2007 (source ANPE - DRTEFP)

	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Hte Savoie
Durée en jours	218	310	276	236	290	265	201	192

Document N°67 : Evolution des plans sociaux de 2002 à 2006 (source DRTEFP)



Document N°68 : Répartition des déclarations unique d'embauche entre août 2005 et juin 2006 (source URSSAF)



8.10 La précarité en Rhône Alpes

Avec la collaboration de la MRIE Rhône Alpes³²

Selon l'INSEE, 12,1% des personnes en France sont en dessous du seuil de pauvreté en 2005 (seuils à 60%), une proportion en hausse mais qui devrait connaître une baisse pour 2006 et 2007.

Selon les Caf, la région Rhône-Alpes paraît favorisée puisqu'à fin 2006, le taux de foyers allocataires à « bas revenus » (moins de 770 € par mois) s'élève à 23,2% sur la région (236 000 foyers), contre 27,6% au niveau national. Un taux qui connaît toutefois de grandes variations d'un territoire à l'autre.

Les bénéficiaires de minima sociaux sont de moins en moins nombreux depuis quelques années. Sur Rhône-Alpes en juin 2007, 178 000 personnes touchent le RMI, l'API, l'ASS ou l'AAH*, et deux fois plus si l'on prend en compte conjoints et enfants. La baisse en nombre ne doit pas faire oublier les conditions de vie de ces personnes et les situations de précarité dramatiques que rencontrent certaines, inscrites dans le dispositif depuis plusieurs années.

Si l'INSEE annonce une progression du pouvoir d'achat, la population française ne partage pas ce constat. Le pouvoir d'achat, conçu comme un indicateur macro-économique, ne prend pas en compte les dépenses contraintes et ne rend pas compte des situations individuelles de revenus. Compte tenu du poids de l'alimentation dans le budget des ménages modestes, ces derniers sont nettement plus touchés que les autres par les hausses de prix intervenues ces derniers mois dans l'alimentaire.

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

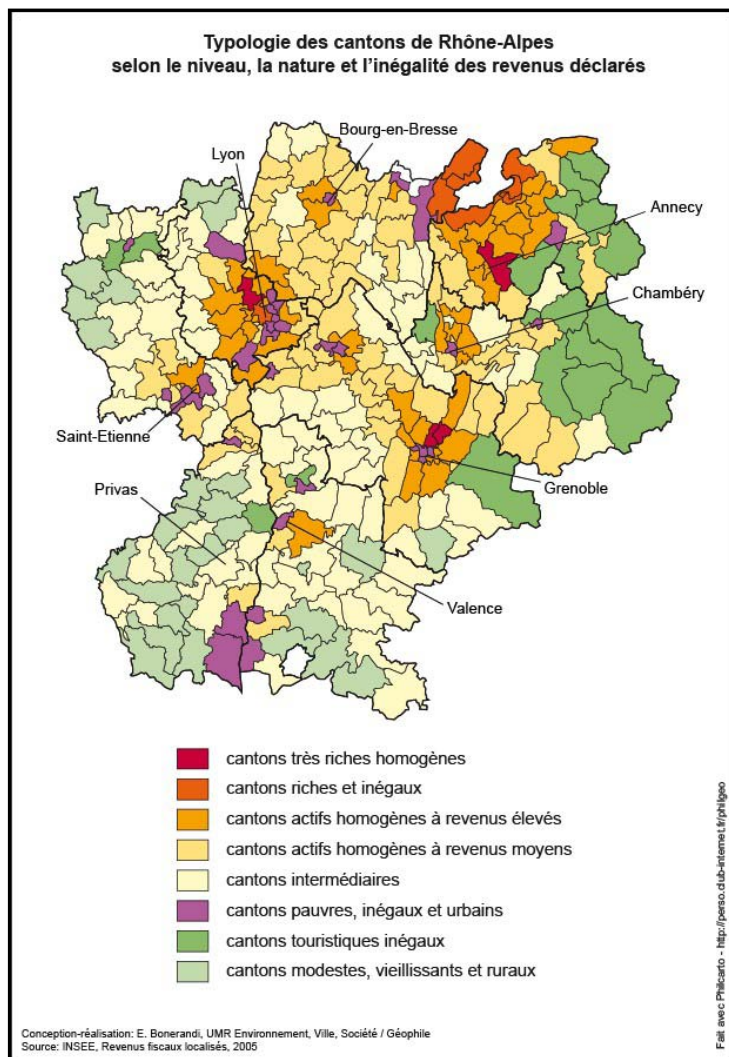
³² Association (loi 1901) depuis le 17 octobre 1995, la Mission Régionale d'Information sur l'Exclusion soutient la lutte contre la pauvreté et l'exclusion en Rhône-Alpes en assumant quatre fonctions :

- Une fonction d'observation et de veille, de développement de la connaissance, à travers notamment un dossier annuel qui regroupe des contributions diverses émanant d'administrations, de statisticiens, d'acteurs de terrain, de chercheurs, ainsi que des personnes concernées.
- Une fonction d'étude et d'animation de la réflexion, à partir de rapports issus de groupes de travail.
- Une fonction de sensibilisation des décideurs et des acteurs aux enjeux de la lutte contre l'exclusion et à leur déclinaison opérationnelle.
- Une fonction de communication à travers différents outils de diffusion et d'animation et des rencontres locales

La nécessité de prendre en compte et d'évaluer, en complément du chômage, toutes les réalités de l'exclusion par l'emploi : celles du non-emploi (depuis les chômeurs en stage de formation jusqu'aux personnes souhaitant travailler mais dispensées d'inscription, compte tenu de leur âge) comme celles du mal-emploi (bas salaires, sous emploi, travail dangereux ...).

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

Document N° 69



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

La formulation de pistes pour mieux allier l'économique et le social, à travers le soutien aux initiatives : que ce soit celles des structures d'insertion par l'activité économique ou celles menées par les collectivités

locales et les entreprises (parrainages, clubs d'entreprise...).

9 Les politiques locales

En collaboration avec ARAVIS³³

Les collectivités territoriales que sont les communes, les agglomérations, les départements, la région jouent un rôle essentiel dans la vie des salariés et de leur famille.

Les communes et les départements réalisent à elles seules 71% des investissements publics. Au niveau national les budgets des départements s'élèvent à 40 milliards d'euros par an soit 4 fois plus que celui de l'état

Document N°70 : les budgets primitifs la région Rhône Alpes et des conseils généraux en 2007 en millions d'euros

Rhône Alpes	01	07	26	38	42	69	73	74
2221 €	642 €	345 €	546 €	1234 €	751 €	1652 €	651 €	825 €

Pour les trois plus importantes communautés de communes les budgets sont de :

- Grand Lyon 1651 M€
- Métro Grenoble 543 M€
- St Etienne métropole 315 M€

9.1 Les formes de dialogue social territorial

L'information: c'est l'action de donner des renseignements

La consultation: c'est l'action de prendre avis auprès des parties pour en obtenir un conseil, un avis, des directives.

La concertation: c'est échanger des points de vue, afin d'aboutir (ou non) à l'élaboration d'une position consensuelle par toutes les parties (CESR, COPIRE, PRDF...)

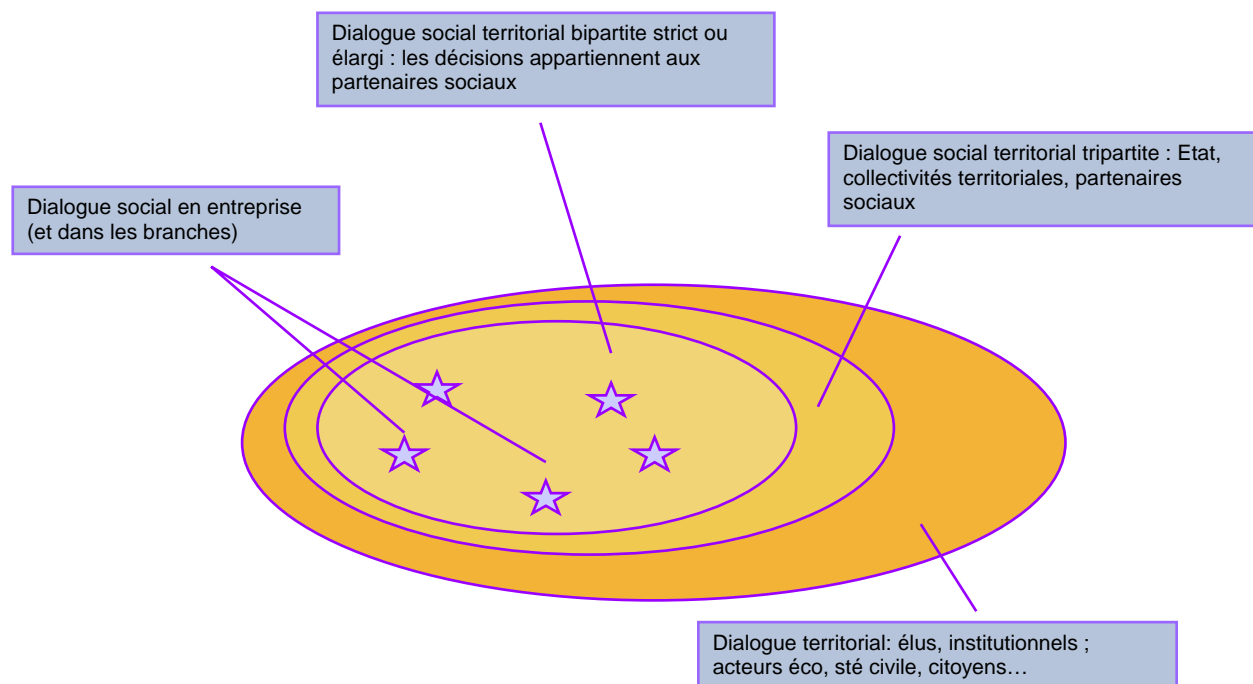
La gestion paritaire: les partenaires sociaux gèrent à égalité des structures, des organismes, des projets (ARAVIS, OPCA, ASSEDIC, CRAM, CIBC...)

La négociation: c'est un processus au cours duquel les intérêts antinomiques des partenaires sociaux sont exprimés en vue d'aboutir à un accord d'entreprise, de branche, ou territorial.

³³ ARAVIS est née de la volonté des acteurs économiques, sociaux et politiques de la Région Rhône-Alpes pour aider les entreprises à conduire des innovations sociales au service de l'amélioration des conditions de travail, et pour alimenter les pouvoirs publics pour l'élaboration de leurs politiques. ARAVIS apporte un soutien à tous les acteurs de l'entreprise, direction, salariés, IRP et encadrement. ARAVIS accompagne le changement en entreprise au croisement de l'organisation du travail et du dialogue social

9.2 Les différents lieux de dialogue...

Document N°71 : Dialogue territorial -gouvernance territoriale



Les différents acteurs peuvent être : les collectivités territoriales, des développeurs, des institutionnels, des acteurs économiques, la société civile, les partenaires sociaux, ...

Les territoires peuvent être très variés comme la région, le département, infra département, les pays, les communautés de communes, les communes, les ZAC, ZI,..., l'entreprise voir une partie de l'entreprise, ...

Les objets sont variés du développement, (économique, social, emploi, les questions liées au travail, formation) mais aussi sur d'autres thèmes comme l'environnement, le tourisme, les préoccupations des acteurs d'entreprises

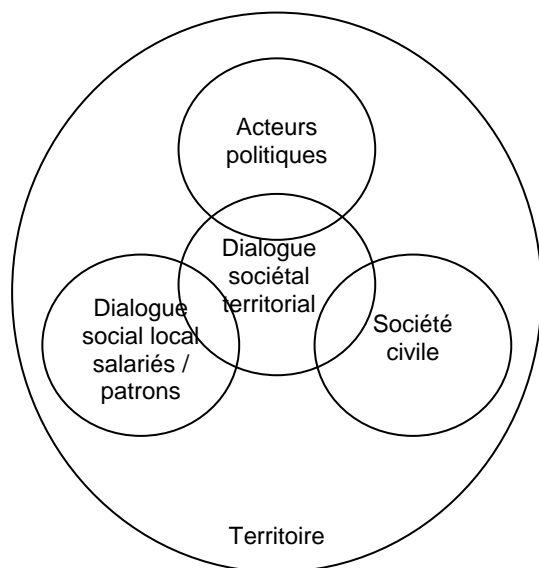
Plusieurs groupes de dialogue coexistent à l'échelon local, le dialogue sociétal territorial se situe à la croisée de l'ensemble de ces groupes :

Le jeu d'acteurs devient alors tripartite : salariés, entreprises, territoire, et le dialogue territorial devient un enjeu de la démocratie locale

Loi du 4 mai 2004: le dialogue social territorial n'est plus limité aux seules entreprises il peut être au niveau local, départemental et régional

Aucun moyen en terme de mise à disposition du salarié mandaté n'est prévu dans les lieux de concertations définis si dessous en dehors de l'entreprise.

Document N° 72 : type de dialogue en territoire



9.3 Un lieu de négociation incontournable : l'entreprise

La concertation en entreprise est encadrée par la loi aussi bien dans le privé que dans le public elle est différentes en fonction de l'effectif des entreprises dans le privé il n'existe aucun lieu de concertation dans les entreprises jusqu'à 10 salariés et les comités d'entreprise n'existent qu'à partir d'un effectif de 50 salariés.

9.4 Etat des lieux des nouveaux lieux de concertation

9.4.1 Les contrats territoriaux emplois formation (CTEF)

La région Rhône Alpes est découpée en 27 territoires pour territorialiser la politique emploi formation de la région

Ses objectifs

- Responsabiliser les acteurs
- Expérimenter un espace de projets

Avec trois étapes

- Le diagnostic et les enjeux du territoire
- Un plan d'actions triennal
- Programmation annuelle

Les CTEF doivent permettre d'agir directement sur l'emploi dans des zones économiques précises qui connaissent des situations difficiles (licenciement massif, reconversion d'une zone d'activité...) et prévenir les crises, anticiper les mutations.

9.4.2 SECURISE'RA

Le plan régional pour l'emploi (2004) crée « Sécuriser l'emploi en Rhône Alpes » autour de 6 axes

- Recrutement et intégration

- Lutte contre les discriminations
- La mobilité des salariés
- La gestion des âges et la transmission des savoirs
- Les situations de précarité et de temps partiel non choisi
- L'accompagnement des mutations des entreprises

9.4.3 Le comité de bassin d'emploi (CBE)

Il est composé de 4 collèges:

- Élus,
- représentants des entreprises,
- représentants des salariés,
- représentants de l'économie sociale et solidaire et du monde associatif.

Ses objectifs: sont de :

- structurer et valoriser le territoire
- Faire naître de nouvelles activités
- Former pour l'emploi
- Améliorer la compétitivité des entreprises

9.4.4 Les commissions paritaire locale prévues par l'article L132-30 du code du travail

Des commissions paritaires professionnelles ou interprofessionnelles peuvent être instituées au plan local, départemental ou régional, par accord conclu dans les conditions prévues à l'article L. 132-2 du code du travail

Ces commissions paritaires :

- Concourent à l'élaboration et à l'application de conventions et accords collectifs de travail, négocient et concluent des accords d'intérêt local, notamment en matière d'emploi et de formation continue ;
- Examinent les réclamations individuelles et collectives ;
- Examinent toute autre question relative aux conditions d'emploi et de travail des salariés intéressés.

Les accords visés au premier alinéa fixent les modalités d'exercice du droit de s'absenter, de la compensation des pertes de salaires ou du maintien de ceux-ci, ainsi que de l'indemnisation des frais de déplacement de salariés appelés à participer aux négociations, de même qu'aux réunions des commissions paritaires. Ces accords déterminent également les modalités de protection contre le licenciement des salariés membres de ces commissions et les conditions dans lesquelles ils bénéficient de la protection prévue par les dispositions de l'article L. 412-18.

9.4.5 Les pôles de compétitivités

Il s'agit de soutenir des projets innovants associant des entreprises, des laboratoires de recherche et des centres de formation, élaborés et conduits en partenariat par des acteurs d'une zone géographique donnée.

On trouve une présence dominante des grandes firmes multinationales dans les pôles
Initialement les organisations n'avaient aucune place dans les pôles.

- Il y a en Rhône Alpes 15 pôles de compétitivités.

9.4.6 D'autres lieux de concertation

- Les municipalités, ou les communautés de communes
- Les maisons de l'emploi

10 Connaître les organisations syndicales.

10.1 Le syndicalisme en Europe

Dans de nombreux pays le syndicalisme s'est construit sur une notion de services (coopératives et institutions de prévoyance). En France, il s'est plutôt construit sur une inspiration révolutionnaire dans la deuxième moitié du XIX^{ème} siècle.

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

Mais la crise actuelle n'est pas typique à la France : les désaffections sur la période 1985-1995³⁴ concernent certes la France (-37%) mais aussi le reste de l'Europe comme l'Allemagne (-18%) -malgré tout, le taux de syndicalisation pour ce dernier est d'environ 30%.

L'Espagne, souvent citée comme référence en matière de syndicalisation a vu le nombre de ses syndiqués augmenter de 62% à la chute de Franco mais pour autant, le taux de syndicalisation n'y est que de 19%.

En Italie le nombre de syndiqués est de 12 millions dont près de la moitié sont des retraités La Cgt est adhérente depuis 1999 à la confédération européenne des syndicats (CES).

10.2 Le syndicalisme français

Aujourd'hui en France, on parle beaucoup des organisations syndicales, comme si elles étaient omniprésentes, et pourtant elles arrivent difficilement à attirer les adhésions.

Les raisons sont multiples mais on peut déjà évoquer la division et la complexité qui rendent l'approche syndicale difficile. Déjà en 1913, par exemple, sur environ un million de syndiqués que comptait le pays, seulement 30 à 40% étaient à la Cgt, les autres se répartissant dans de nombreux syndicats autonomes : difficile pour un salarié de s'y retrouver dans un paysage aussi diversifié.

De plus, chaque organisation cherchant à se différencier des autres, recourt à un langage particulier, sorte de « jargon professionnel », souvent incompréhensible par le commun des mortels.

Enfin, les salariés sont soumis à diverses influences extérieures telles les restructurations économiques, la hausse du chômage, la répression syndicale, la non objectivité des médias, la montée de l'individualisme ... qui n'incitent pas non plus à la syndicalisation et au bout du compte, le syndicalisme, malgré ses 120 ans d'histoire, reste très mal connu.

³⁴ Source bureau international du travail

10.3 Précarité et syndicalisme

Le renforcement du syndicalisme, sa présence et son activité est au cœur des enjeux économiques, sociaux et démocratiques, au cœur de la modernisation des sociétés.

Le développement de l'action syndicale partout dans le monde et sa capacité à fédérer tous les salariés constituent une des conditions essentielles de l'émancipation du monde du travail.

Or en France, en Europe comme dans le monde, le syndicalisme connaît une période d'affaiblissement préjudiciable à l'intérêt des salariés. Il a du mal à couvrir le terrain d'un salariat en mutation.

Le syndicalisme doit répondre par son action et ses propositions alternatives aux politiques actuelles faites de flexibilité, de précarité, de chômage de masse, de pression sur les salaires et les retraites, de privatisations.

10.3.1 Les attentes à l'égard du syndicalisme se renforcent et s'étendent.

Dans une situation marquée par la remise en cause des acquis sociaux et la difficulté à identifier les leviers par lesquels on peut peser sur la situation, des regards se tournent vers le syndicalisme. Il dispose, malgré les coups portés, d'un capital de confiance croissant des salariés.

Pour autant, il peine à se situer à la hauteur de ce qui lui est demandé.

Créé pour solidariser les salariés actifs, au travail ou privé d'emploi et retraités, et les rassembler sur leurs revendications communes, il est percuté de plein fouet par les mutations du travail, l'importance du chômage et de la précarité, les effets de la mondialisation.

La faiblesse de la syndicalisation, tous syndicats confondus, handicape le rapport de forces dont les syndicats ont pourtant un fort besoin, tant les logiques économiques et politiques privilégient la mise en valeur du capital au détriment des besoins sociaux et du développement humain.

Les changements induits par la mondialisation comme ceux rapides qui impactent le travail sont autant d'enjeux nouveaux pour le syndicalisme. De la capacité de celui-ci à s'en saisir dépend son utilité pour les salariés de toutes les générations en France, en Europe et dans le monde.

Il attise les divisions entre salariés. Les demandeurs d'emploi sont opposés aux salariés au travail, les salariés à statut aux salariés en emplois précaires, les jeunes aux anciens, les actifs aux retraités, les femmes aux hommes, les smicards aux cadres, les salariés du public à ceux du privé, les employés des entreprises sous-traitantes à ceux des donneurs d'ordres, les salariés des petites entreprises à ceux des grosses entreprises, les français aux immigrés, les régions urbaines aux régions rurales, les banlieues aux grandes villes, les salariés de France aux travailleurs des autres pays.

10.3.2 La structure et la nature des emplois changent.

L'emploi précaire se multiplie et se diversifie.

La féminisation de l'emploi se poursuit. C'est un indiscutable progrès de société. Mais l'emploi féminin est plus précaire, plus fragile, moins reconnu et rémunéré. Le patronat, les employeurs publics et privés résistent à l'exigence d'égalité professionnelle.

La probabilité de passer par le chômage s'accroît pour tous les salariés, renforçant l'incertitude du lendemain et la crainte de l'avenir.

L'emploi se déplace dans les petites unités et dans les services, y concentrant une part de plus en plus importante du salariat ouvrier et employé. Dans le même temps le nombre d'ingénieurs, de cadres et de techniciens augmente.

10.3.3 Le contenu du travail change.

Le travail est à la fois plus intense et plus complexe, plus individualisé et plus interdépendant, plus autonome et plus contrôlé.

10.3.4 Les conditions de travail changent.

La pénibilité et le risque professionnel ne sont plus seulement physiques mais résultent aussi d'une charge mentale accrue.

Les horaires de travail sont décalés, les statuts d'emplois différenciés. On se connaît moins dans les entreprises, on croit avoir moins de choses en commun, on a moins de temps et de disponibilité pour parler, échanger, construire du sens collectif.

Restructurations internes, périmètres d'entreprises en évolution, organisation du travail de plus en plus individualisée, les collectifs de travail sont devenus instables, faisant reculer les sentiments d'appartenance à une communauté de vécus et d'intérêts.

10.3.5 La finalité du travail change.

Le mal être au travail est d'autant plus fort qu'on se sent en position instable, qu'on n'a pas ou peu la maîtrise de ses horaires, de l'organisation ou de la finalité de son travail.

Ces réalités nouvelles interpellent le syndicalisme au même titre que la question de la reconnaissance du travail par le salaire. Ses indispensables réponses doivent reposer sur l'aspiration des salariés à se réaliser dans leur travail, y être reconnus, respectés et entendus.

10.3.6 Construire des réponses solidaires et rassembler

Les organisations syndicales ont une immense responsabilité pour tisser des liens de solidarité entre tous ceux et toutes celles où tout cherche à les opposer, à les diviser ou les exclure. Elle doit permettre à chacune et chacun de se sentir reconnu, impliqué et solidaire des autres.

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

La recherche du soutien de l'opinion publique et l'information de tous sont un enjeu primordial. L'élaboration revendicative, les modalités d'action collective comme la communication syndicale doivent prendre en compte cette dimension nouvelle de la bataille. Cela renforce la nécessité de l'engagement solidaire

10.3.7 Etre fort partout

Avec les restructurations industrielles, des bases syndicales historiques sont mises à mal. De nouvelles bases se créent dans des secteurs en développement où le syndicalisme était traditionnellement peu présent. C'est un encouragement à ce que les organisations syndicales investissent massivement dans le déploiement des organisations syndicales dans toutes les entreprises et zones d'activité et sur les lieux de vie. En effet, une organisation syndicale présente et active dans un maximum d'endroit est une condition pour être plus forts dans chaque entreprise.

10.3.8 Placer la démarche syndicale à la hauteur des défis

Tous les salariés actifs, au travail ou privés d'emploi et retraités sont à la recherche d'espaces de libertés, de confrontation d'idées et de constructions solidaires. La Cgt doit être un lieu de vie collective qui redonne tous ses droits à l'individu par la liberté de parole et d'opinion l'échange d'informations et d'expériences, par la formulation des problématiques et la construction collective des réponses.

Pour ce faire, il faut développer la consultation des syndiqués, sous toutes les formes appropriées, rechercher en permanence, leur avis en tenant compte de la sensibilité et de l'apport de chacun d'eux, n'est pas une perte de temps mais un gage d'efficacité et de reconnaissance.

La démocratie syndicale est le fondement d'une démarche syndicale. C'est elle qui donne envie de rencontrer le syndicat, de s'y investir. Il faut la faire vivre pour développer la syndicalisation.

L'efficacité est aussi alimentée par la qualité du rapport démocratique que le syndicat entretient avec l'ensemble des salariés. Il convient de créer les conditions pour que les salariés soient maîtres de leurs revendications et de l'aboutissement de celles-ci.

10.3.9 Des pratiques de négociation pour le progrès social

La négociation a pour vocation d'améliorer la situation des salariés, de créer ou d'élargir leurs droits.

À la fois droit des salariés et responsabilité des syndicats, la négociation est l'expression d'un rapport de forces. IL s'y exprime la contradiction d'intérêts entre employeurs et salariés.

La responsabilité des organisations syndicales est de créer les conditions pour que la négociation débouche sur ce qui est le plus favorable possible aux salariés,

Le créneau de la négociation annuelle obligatoire en entreprise doit à ce titre être investi pour provoquer de vastes consultations des salariés sur les revalorisations des salaires, des reconnaissances des qualifications, de l'égalité homme/femme, du temps de travail, du recul des discriminations, de la formation professionnelle continue, de l'épargne salariale, des prévoyances collectives ...

La négociation doit être menée de sorte que les salariés s'en approprient les enjeux et puissent peser sur son contenu et son déroulement. C'est un processus dans lequel information et consultation des salariés, contestations, propositions et mobilisations se nourrissent

10.3.10 Contribuer à la vie sociale et politique de façon ouverte et indépendante

Les organisations syndicales doivent poursuivre et approfondir leur coopération avec d'autres acteurs du mouvement social et politique, dans une démarche de respect mutuel sur le rôle et la place de chacun.

Les besoins sociaux sont plus pressants et plus interdépendants. Tout comme le travail, l'école, le logement, la santé, la culture et les loisirs, sont à mobiliser pour combattre l'exclusion, la pauvreté, toutes les discriminations,...

Les Syndicats, partis politiques, associations, et autres formations doivent contribuer, selon les modalités et les responsabilités qui leur sont propres, à faire vivre le débat public, à faire évoluer la réalité sociale.

10.3.11 La démocratie au cœur des enjeux de transformation du travail et de la société

Défendre l'existant ne suffit pas, un nombre toujours plus grand de salariés est exclu des acquis obtenus, les frontières du salariat deviennent plus floues.

10.3.12 Le Nouveau statut du travail salarié : l'ambition de la Cgt de changer le travail

Le nouveau statut du travail salarié et la sécurité sociale professionnelle sont des dimensions de la démocratie sociale.

Il s'agit de garantir à chacune et chacun des droits individuels et collectifs équivalents quels que soient les entreprises et les sites, la branche professionnelle ou le bassin d'emploi, le secteur public ou le secteur privé.

C'est un ensemble commun de garanties individuelles et collectives qui est indispensable pour que chaque salarié se sente partie prenante d'un projet d'émancipation. C'est le fondement du nouveau statut du travail salarié. Il est nécessaire pour consolider les statuts existants.

Le salaire est une dimension structurante du statut du travail salarié proposé par la Cgt. Il doit garantir à tout salarié les moyens nécessaires à son existence. Il doit être fondé sur la qualification (expérience, diplômes et formations), garantie par une grille salariale. Le SMIC doit correspondre au minimum nécessaire pour satisfaire l'ensemble des besoins indispensables à une vie digne ; aucun minimum de branche ne peut lui être inférieur. Aucune mesure individuelle ou collective de type - intéressement, épargne salariale, actionnariat salarié, épargne retraite - ne doit se substituer au salaire.

10.3.13 Pour des droits individuels transférables

Le statut du travail salarié doit garantir le droit à l'emploi stable et/ou statutaire, l'éducation et la formation tout au long de la vie, la reconnaissance et la progression des qualifications et des salaires, la conciliation entre vie privée et vie professionnelle, l'intégrité physique, mentale, et la santé, la retraite solidaire, une véritable démocratie sociale et culturelle.

Le droit à la formation rémunérée comme temps de travail effectif, transférable d'une entreprise à une autre, doit déboucher sur une validation de qualifications, s'intégrer dans une progression de carrière.

Le nouveau statut du travail salarié doit aussi donner la possibilité de changer d'entreprise, de métier, de branche, de région, pour accéder à un emploi de niveau au moins égal, garantissant la progression de carrière quelles qu'en soient les raisons (volonté du salarié, nécessité de l'entreprise...).

A partir de ces principes, en s'appuyant sur les besoins et aspirations des salariés, nous entendons élaborer avec eux des revendications dans les entreprises, les administrations, les territoires, sites, bassins d'emploi, dans les branches professionnelles : niveau du salaire minimal, temps de travail, grilles de rémunérations...

Il s'agit de conquérir une sécurité sociale professionnelle pour que les salariés n'aient pas à souffrir des transitions entre deux emplois que leur imposent les restructurations, délocalisations, ou fermetures d'entreprises dictées par les stratégies économiques et industrielles. Le contrat de travail et la rémunération doivent être maintenus jusqu'à ce que le salarié ait obtenu un reclassement effectif dans un nouvel emploi de niveau au moins équivalent au précédent.

10.3.14 Pour une protection sociale solidaire

Il faut promouvoir une culture du travail compatible avec la santé du salarié, prévenir et faire face aux risques sociaux dans les domaines de la santé, de la famille, de la retraite. Protection et droits dans l'entreprise vont de pair avec protections et droits dans la société.

10.3.15 Pour de nouvelles solidarités territoriales

Notre bataille pour l'emploi et le nouveau statut du travail salarié s'ancre dans les territoires.

Il s'agit de répondre aux besoins des hommes et des femmes de sécurité et de développement dans les bassins de vie et d'emploi et dans les territoires. L'aménagement du territoire demande à être adossé à la responsabilité territoriale et sociale de l'entreprise. La réforme de l'Etat doit assurer une nouvelle cohésion sociale.

La démocratie participative reste à conquérir. Elle passe par le droit pour les citoyens à être informés et à se prononcer sur les politiques publiques aux différents niveaux, mais aussi par la création d'un droit d'initiative et de contrôle.

La Cgt, par ses propositions, à conquérir et à enrichir un nouveau statut du travail salarié avec :

- Des droits transférables lors de la mobilité choisie ou subie des salariés d'une entreprise à l'autre;
- Une sécurité sociale professionnelle pour tous les salariés du privé comme du public, pour que leur contrat de travail soit maintenu même si leur emploi est supprimé;
- Une protection sociale tout au long de la vie élargie et démocratisée, au financement garanti par une réforme de la cotisation patronale;
- Cette réforme doit tenir compte de la part des salaires dans la valeur ajoutée, prendre en compte les revenus du capital et augmenter la cotisation des entreprises qui précarisent et réduisent l'emploi.

- Une démocratie participative en territoires, avec des lieux d'intervention dotés de réelles prérogatives.

10.4 La réalité du syndicalisme aujourd'hui

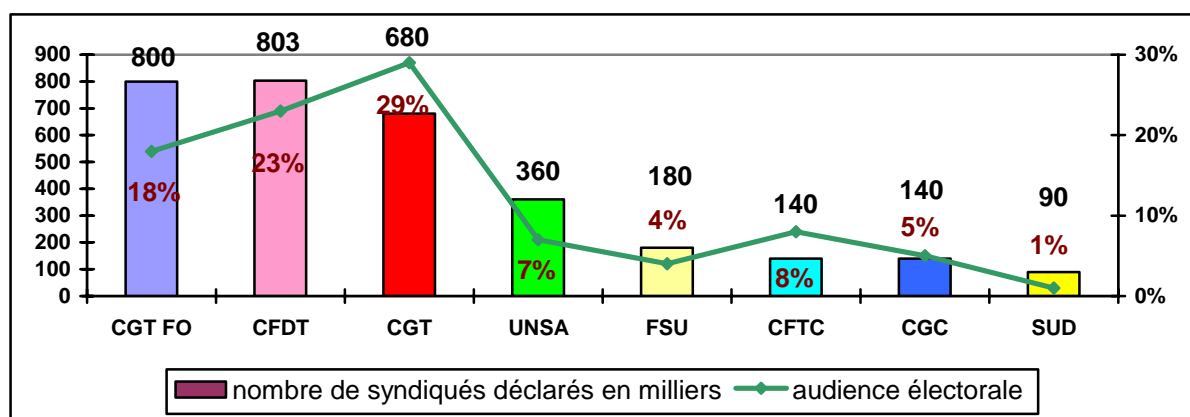
Depuis le milieu des années 1970, les syndicats doivent faire face à la montée du chômage, qui représente un caractère fortement démobilisateur. Les restructurations suivies d'autres restructurations ont entraîné un véritable démantèlement des bases syndicales traditionnelles. Sur cette même période, la société évolue avec la mondialisation, l'élévation des niveaux de formation, la montée de l'individualisme, les entreprises changent avec les mutations technologiques, de nouvelles organisations, les effectifs qui bougent, de nouvelles pratiques de management, etc.

Aujourd'hui les organisations syndicales sont aussi affaiblies par les diverses réformes qui ont été mises en place (retraites, protection sociale, statut EDF,...). La mobilisation pour infléchir les projets du gouvernement et du patronat n'est pas à la hauteur des enjeux et souvent non unitaire. Elle s'est souvent avérée faible ou éphémère. Les relations intersyndicales sont souvent mauvaises, on assiste à un syndicalisme affaibli, divisé et attentiste.

10.5 La représentativité des principaux syndicats

On voit ici les effectifs des principales organisations syndicales en France d'après leur propre déclaration³⁵ et leur représentativité mesurée en ajoutant le résultat obtenu lors des élections prud'homales de 2002 (16 400 000 salariés inscrits) et les élections dans les trois fonctions publiques (fonction publique d'état en 2002, fonction publique territoriale en 2001 et fonction publique hospitalière de 2003). Le décompte des effectifs est complexe : en fonction des organisations il reste plus ou moins secret et les critères d'évaluation ne sont pas toujours identiques.

Document N° 73: Nombre d'adhérents et représentativité des syndicats



Le graphique N°73 est construit sur les éléments annoncés dans les différents documents internes aux organisations syndicales. La juxtaposition de la représentativité des organisations

³⁵ Origine différents sites ou documents internes des organisations syndicales cités et le site de l'institut supérieur du travail (info@istravail.com)

syndicales montre à l'évidence que la représentativité électorale (souvent liée à l'activité) n'est pas en lien avec le nombre de syndiqués.

10.5.1 Les conflits ces dernières années

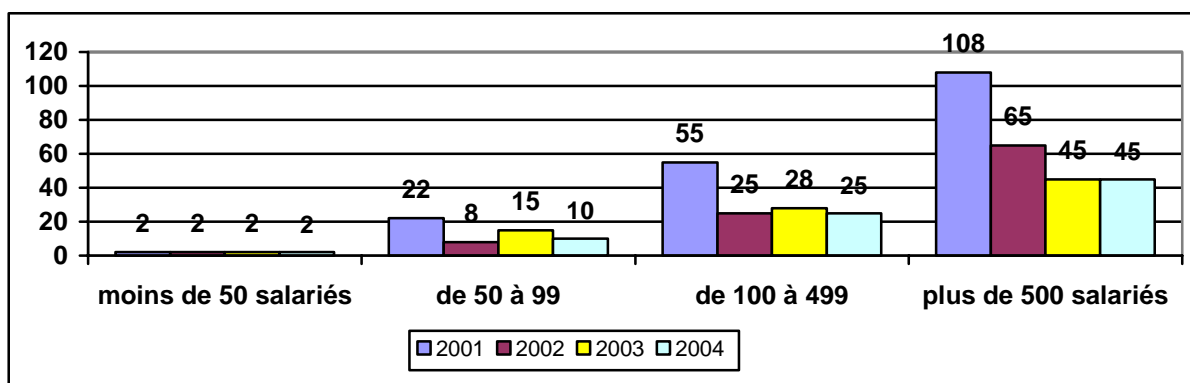
Dans le secteur privé, le déclin de la conflictualité constaté depuis le début des années 1980 se poursuit après un pic de 1999 à 2001, principalement lié à la négociation sur la loi sur la réduction du temps de travail.

La hausse du chômage est l'une des raisons de la baisse des conflits (les salariés ont peur) et si le thème des salaires domine toujours, il est avec l'emploi et des conditions de travail les conflits qui progressent le plus.

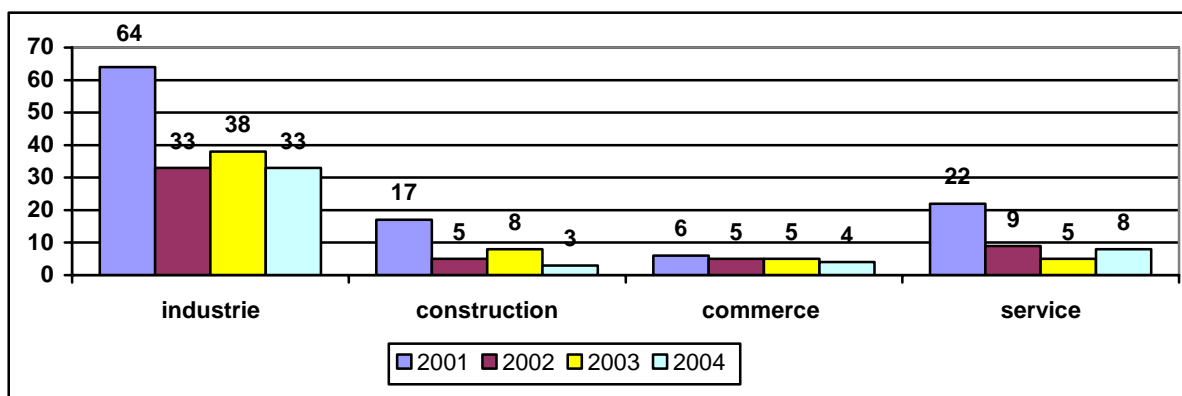
Depuis l'année 2003, nous assistons indéniablement à une montée des tensions. Ce qui n'empêche pas la mise en place de nombreuses réformes (retraite et protection sociale, assurance chômage, statut des entreprises publiques telles EDF, GDF, éducation nationale, recherche etc.) et de plans de restructuration entraînant licenciements et délocalisation.

Le taux de conflictualité est différent selon la taille de l'entreprise ou selon le secteur de l'entreprise privée³⁶.

Document N°74: taux de conflictualité selon la taille de l'établissement



Document N°75: taux de conflictualité selon le secteur



Les graphiques 74 et 75 montrent les taux de conflictualité des entreprises du secteur privé hors transport et hors conflits nationaux qui ne sont pas répertoriés par les inspections départementales du travail. Le chiffre indiqué est le nombre de jours de grève pour 1000

³⁶ DARES – les conflits au travail en 2002 - 2003 – 2004

salariés. Le nombre de conflits dans les grandes entreprises est surtout marqué par la fin des négociations sur les « RTT ». Dans l'industrie et les grosses entreprises, le fort taux de conflictualité est plus particulièrement dû aux nombreux conflits dans le secteur des biens intermédiaires (surtout dans la métallurgie), héritier d'une tradition de mobilisations. Les grèves sont surtout liées aux menaces de licenciements.

La Cgt reste le principal initiateur des grèves : à elle seule, elle est l'initiatrice d'un quart des conflits en 2002 et 2003 devant la CFDT (10%) et la Cgt-FO (2%). Les syndicats non confédérés initient 4% des mouvements de grève. 10% des conflits ont lieu sans intervention d'une organisation syndicale. La part des initiatives plurisyndicales est en augmentation en 2003 par rapport à 2001.

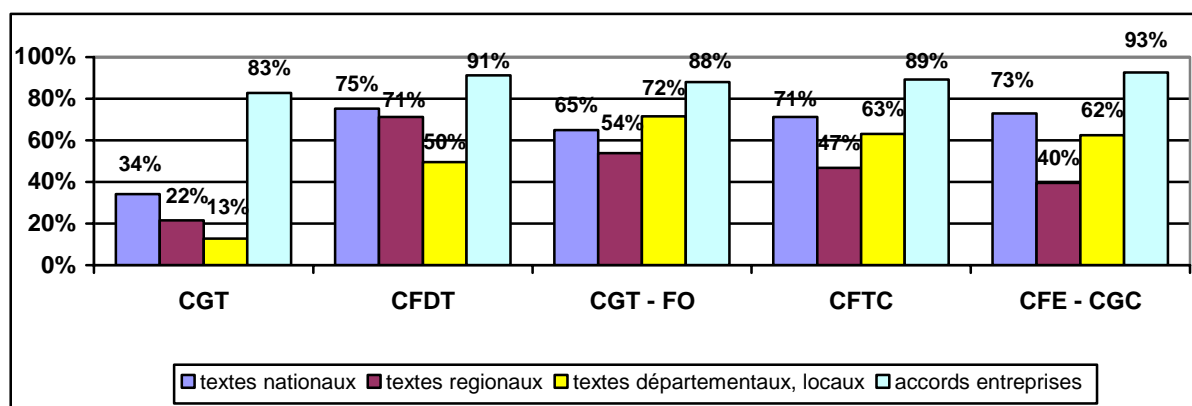
10.5.2 La négociation collective

La négociation interprofessionnelle s'est maintenue à un niveau important avec 66 accords. Il faut noter en particulier l'accord sur la formation professionnelle du 20 septembre 2003 à l'unanimité des partenaires sociaux. Par ailleurs, on recense 16 000 accords d'entreprises en 2003 (23 000 en 2002).

Le document suivant N°4³⁷ montre le nombre de signatures par organisation syndicale représentative en France dans les entreprises. C'est la part des accords signés par une organisation syndicale lorsque celle-ci est présente dans l'entreprise.

On peut noter que si la Cgt signe 29% des textes conventionnels en 2003, elle signe 83% des accords d'entreprise contre 75% dix ans plus tôt.

Document N°76: répartition par syndicat signataires des textes conventionnels ou accords d'entreprise en 2003



10.5.3 Les résultats aux élections

Document N°77 : résultats Rhône Alpes aux élections prud'hommes (source ministère du travail)

Inscrits	Votants	Exprimés	Part.	CGT	CFDT	FO	CFTC	CGC	UNSA	GDIX SOLID	GSEA	FSU	DIV SAL
1708607	515536	499840	30,2%	35,5%	27,3%	15,0%	8,3%	6,9%	5,1%	0,8%	0,2%	0,1%	0,8%

³⁷ Liaisons sociales - N° 303 du 16 juillet 2004 - cahier joint au N°14179

La connaissance des élections paritaires, des délégués du personnel, des comités d'entreprise est quasiment inexistante.

Aujourd'hui, les listes des non syndiqués enregistrent un recul mais elles restent les plus sollicitées, d'autant qu'elles n'interviennent qu'au deuxième tour des élections. La Cgt (24% des voix) la CFDT et les non syndiqués (22% des voix) sont le trio de tête aux élections des comités d'entreprise

Document N°78 : élections aux comités d'entreprise Rhône Alpes - répartitions des suffrages par listes (source DARES)

.	Nombre d'inscrits	participations	Cgt	CFDT	FO	CGC	CFTC	Autres syndicats	Non syndiqué
1999	NC	64.7%	23.7%	23.9%	10.4%	5.4%	3.4%	3.7%	29.4%
2000	303693	63.1%	25.3%	23.4%	9.7%	5.0%	3.5%	7.7%	25.4%
2001	324928	61.3%	23.4%	23.2%	11.7%	5.8%	4.0%	5.2%	26.7%
2002	332224	62.1%	23.9%	23.8%	10.2%	5.2%	3.5%	7.5%	25.9%
2003	346442	60,6%	22 ,8%	24,1%	10,8%	6,0%	4,8%	4,5%	27,0%
2004	328959	64,8%	23,6%	20,1%	11,9%	3,4%	2,2%	7,5%	25,3%
2005	279756	61,7%	24,7%	20,9%	11,2%	6,1%	5,2%	5,6%	26,3%

10.6 Tableau récapitulatif des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise privée

Ci-contre le tableau récapitulatif du nombre de délégués titulaires et des crédits d'heures mensuels. On comprend les moyens mis à disposition du personnel pour sa participation au fonctionnement de l'entreprise.

Document N°79 : tableaux récapitulatif des heures de délégations des institutions représentative dans l'entreprise privé (source code du travail)

Effectifs	Syndiqués	Délégué syndical		Délégué du personnel		Représentant au comité d'entreprise		Elu comité d'entreprise		Délégation unique		CHSCT															
	Crédit d'heures	Nombre de délégués	Crédit d'heures	Nombre de délégués	Crédit d'heures	Nombre de délégués	Crédit d'heures	Nombre de délégués	Crédit d'heures	Nombre de délégués	Crédit d'heures	Nombre de délégués	Crédit d'heures														
Moins de 10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0														
De 11 à 25				1	10									10	0	0	0	0									
De 26 à 49				2	3									3	3	3	3	5									
50 à 74		1	10	4	15			1	20	5	20	20	20	3	5	5											
75 à 99				5													4	4	6	6	6	5					
100 à 124				6													5	5	7	7	7	4	10				
125 à 149				7													6	6	8	8	8	6	15				
150 à 174				8													7	7	9	9	9	9	20				
175 à 199		1	15	8						1	20	20	20	20	20	20	9	20	20								
200 à 249				9																8	8	9	9	9	9		
250 à 299				10																9	9	10	10	10	10		
300 à 399				11																10	10	11	11	11	11		
400 à 499				12																11	11	12	12	12	12		
500 à 749		2	20	12								1	20	20	20	20	20	20	9	20	20						
750 à 999				13																		12	12	13	13	13	13
1000 à 1499				14																		13	13	14	14	14	14
1500 à 1999				15																		14	14	15	15	15	15
2000 à 2999				16																		15	15	16	16	16	16
3000 à 3999		3	20	16										1	20	20	20	20	20	20	9	20	20				
4000 à 4999				17																				16	16	17	17
5000 à 7499	18			17		17	18																	18	18	18	
7500 à 9999	19			18		18	19																	19	19	19	
Plus de 10000	20			19		19	20																	20	20	20	

11 Complément sur la réalité de la Cgt

11.1 La réalité de la Cgt

L'organisation Cgt que les salariés ont besoin n'est pas évidente à trouver dans tous les cas la Cgt doit montrer qu'elle n'est pas sur des débats enfermés sur elle-même. Elle ne doit pas débattre de la CGT pour la CGT. Cela n'aurait aucun sens et n'intéresserait personne. Elle a besoin de débattre sur elle-même au regard de ses propres capacités à atteindre les objectifs qu'elle s'assigne.

Aujourd'hui, la CGT ne peut atteindre des résultats qu'à la hauteur des forces qu'elle a à sa disposition et pas plus. Pour obtenir plus, il lui faut avoir des nouveaux outils afin de gagner de nouveaux adhérents, de nouvelles avancées.

Elle ne peut pas ignorer un certain nombre de réalités. Il lui faut être offensif, force de proposition. Dans le paysage global où la syndicalisation recule, c'est la CGT qui a le plus gros potentiel de développement à sa main, cela repose là aussi sur des faits objectifs (représentativité, activités, divers sondages, ...). A chaque rendez-vous revendicatif, c'est la CGT qui rassemble bien au-delà des rangs syndiqués et il est évident qu'il y a des salariés de petites et de grandes entreprises, dans des secteurs où il n'y a pas d'organisations syndicales qui répondent à ses appels.

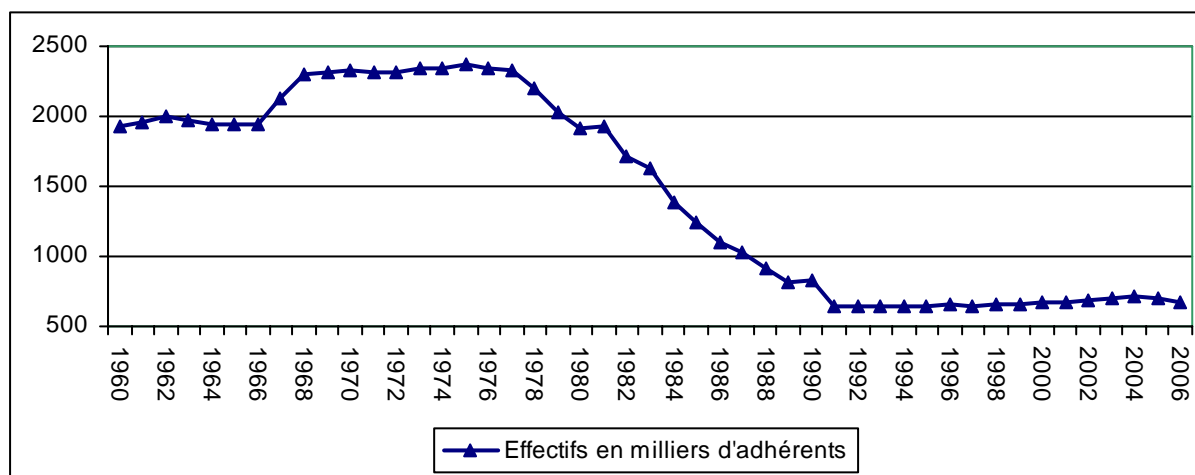
La CGT n'a pas un problème de lisibilité, pourtant on peut constater qu'il ne suffit pas de porter de bonnes revendications pour que cela se traduise en syndicalisation et il ne suffit pas, non plus, qu'elle ait une montée des mobilisations pour que cela se traduise en syndicalisation.

Si la Cgt compte près de 6 millions d'adhérents en 1946, sa chute sera régulière pour atteindre un effectif inférieur à 2 millions en 1957. Au début des années 60, elle reconquiert une partie de ses effectifs pour décliner de nouveau à la fin des années 70. Enfin, depuis les années 1990, elle stagne à un niveau relativement bas bien que le nombre de salariés augmente.

Dans les années 1980, toutes les organisations syndicales sont touchées par la perte d'effectif. On ne peut pas dire que le syndicalisme français ait jamais été véritablement un syndicalisme d'adhérents, hormis à deux périodes historiques particulières :

- les grèves de 1936 qui suivent la victoire du front populaire ou la gauche unifiée remporte les élections dans un contexte économique difficile ; cette victoire sera suivie d'un vaste mouvement de grève qui débouchera sur les accords de Matignon. La Cgt passera alors à plus de 4 millions et demi d'adhérents
- l'après deuxième guerre où la Cgt atteindra les 6 millions de syndiqués cette période sera suivie de deux scissions qui entraîneront la création de la Cgt-FO et de la FEN.

Document N°80: Evolution des effectifs de la CGT de 1960 à 2001



Ce graphique montre l'évolution des effectifs Cgt depuis 1960 jusqu'en 2006 à partir des chiffres de la Cgt.

La période qui suit les grèves de mai 1968 ne verra pas le même engouement pour les organisations syndicales que l'après 36 ou l'après deuxième guerre. A la fin des années 1970 toutes les organisations syndicales françaises sont touchées par la baisse des effectifs et le recul est général quel que soit le secteur économique, les catégories professionnelles et les tendances syndicales. Cette baisse continuera jusqu'au début des années 1990 où le nombre de syndiqués passera sous la barre des 10% dont un tiers sont adhérents de la Cgt. Depuis lors, malgré de nouvelles scissions, le nombre de personnes syndiquées n'augmente pas.

Certains syndicats, y compris au sein de la Cgt, semblent s'être faits à l'idée de l'irréversibilité de la crise du syndicalisme et pensent qu'aujourd'hui on peut faire du syndicalisme sans syndiqués. Pourtant la question du besoin d'avoir des syndiqués est posée depuis des années à la Cgt. C'est une nécessité aussi pour les employeurs qui ont besoin d'interlocuteurs crédibles pour établir un véritable dialogue social afin d'éviter la crise et le conflit.

C'est aussi une nécessité pour donner aux problèmes sociaux une véritable dimension collective, que ce soit pour mieux les comprendre, les expliquer ou les faire connaître. Cela oblige à inventer de nouvelles formes d'intervention et de mobilisation pour s'adapter aux différents types d'entreprise et de catégorie socioprofessionnelles.

Elles doivent sortir de ce cercle de plus en plus restreint de personnels à emploi stable (CDI) travaillant souvent dans les grandes entreprises du privé ou du public, sinon comme le dit Louis Viannet : « nous serions alors perçus comme un corps superflu et inutile par une partie conséquente du monde du travail³⁸ ».

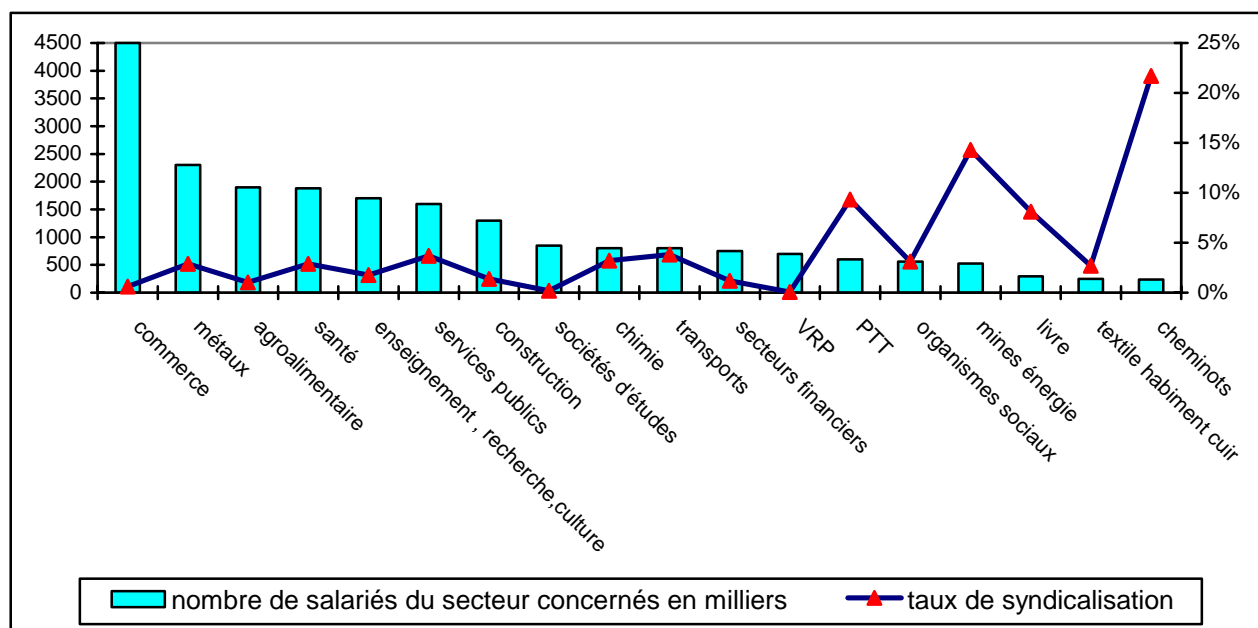
Par exemple quelle crédibilité auprès des privés d'emploi quand on sait que nationalement, sur les trois millions de chômeurs, seulement dix milles seraient syndiqués à la Cgt et que, dans

³⁸ Louis Viannet - *Syndicalisme les nouveaux défis entretiens avec Jean Claude Poitou* – les éditions de l'atelier/VO éditions – 1995 – 254 pages

tous les cas, peu d'actions sont entreprises pour qu'ils aient l'occasion de rencontrer ou d'échanger avec le syndicat.

Le syndicalisme se trouve donc confronté à de graves questions de crédibilité et d'efficacité.

Document N°81: taux de syndicalisation CGT en 2004 nationalement par branche



Ce graphique indique les taux de syndicalisation de la Cgt en fonction des secteurs professionnels. Ces chiffres prennent en compte tous les syndiqués, y compris les retraités.

Nous y voyons :

- que 48% des syndiqués (couvrant 16% du salariat) sont dans 9 fédérations syndicales avec un taux de syndicalisation de 8,4%
- que 26% des syndiqués Cgt recouvrent à eux seuls 62% du salariat. Le taux de syndicalisation passe alors à 1,2% (pour exemple dans les bureaux d'études soit plus de 850 000 salariés soit un syndiqué Cgt pour 500 salariés)

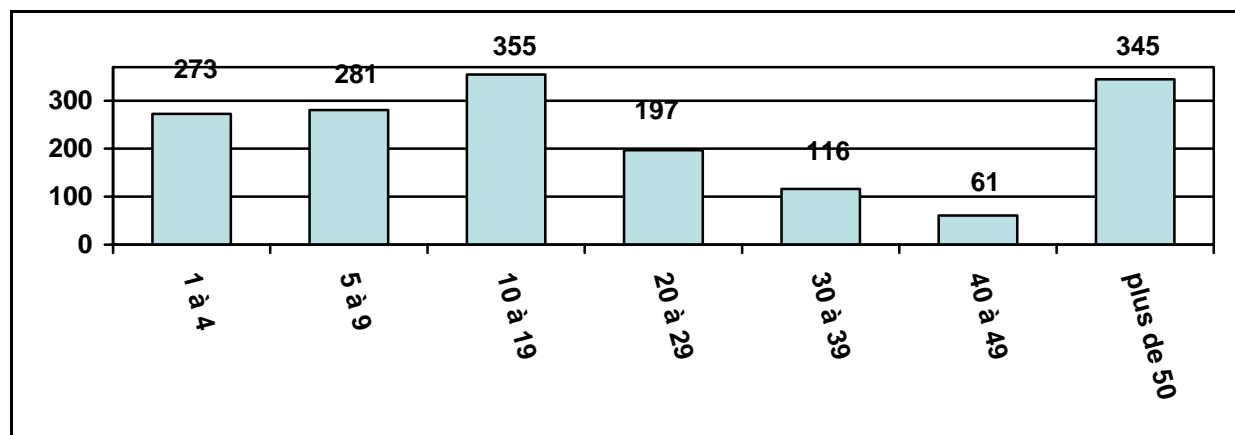
D'autres éléments montrent l'insuffisance de l'implantation syndicale et du décalage avec la réalité du salariat.

- La Cgt a des délégués syndicaux dans uniquement 18% des entreprises mais ces dernières représentent 42% du salariat (un salarié sur deux ne dispose d'aucune représentation syndicale, toutes organisations syndicales confondues).
- 5% des syndiqués sont dans des syndicats de moins de 10 syndiqués qui représentent près de 50% des syndicats de la Cgt.
- 53% des syndiqués sont dans des syndicats de plus de 100 syndiqués qui représentent quant à eux environ 7% des syndicats.
- seulement 6 départements comptent plus de 20 000 syndiqués à la Cgt soit 26% des syndiqués.
- 51 départements ont moins de 5 000 syndiqués (dont 11 de moins de 2 000) soit 22% des syndiqués.

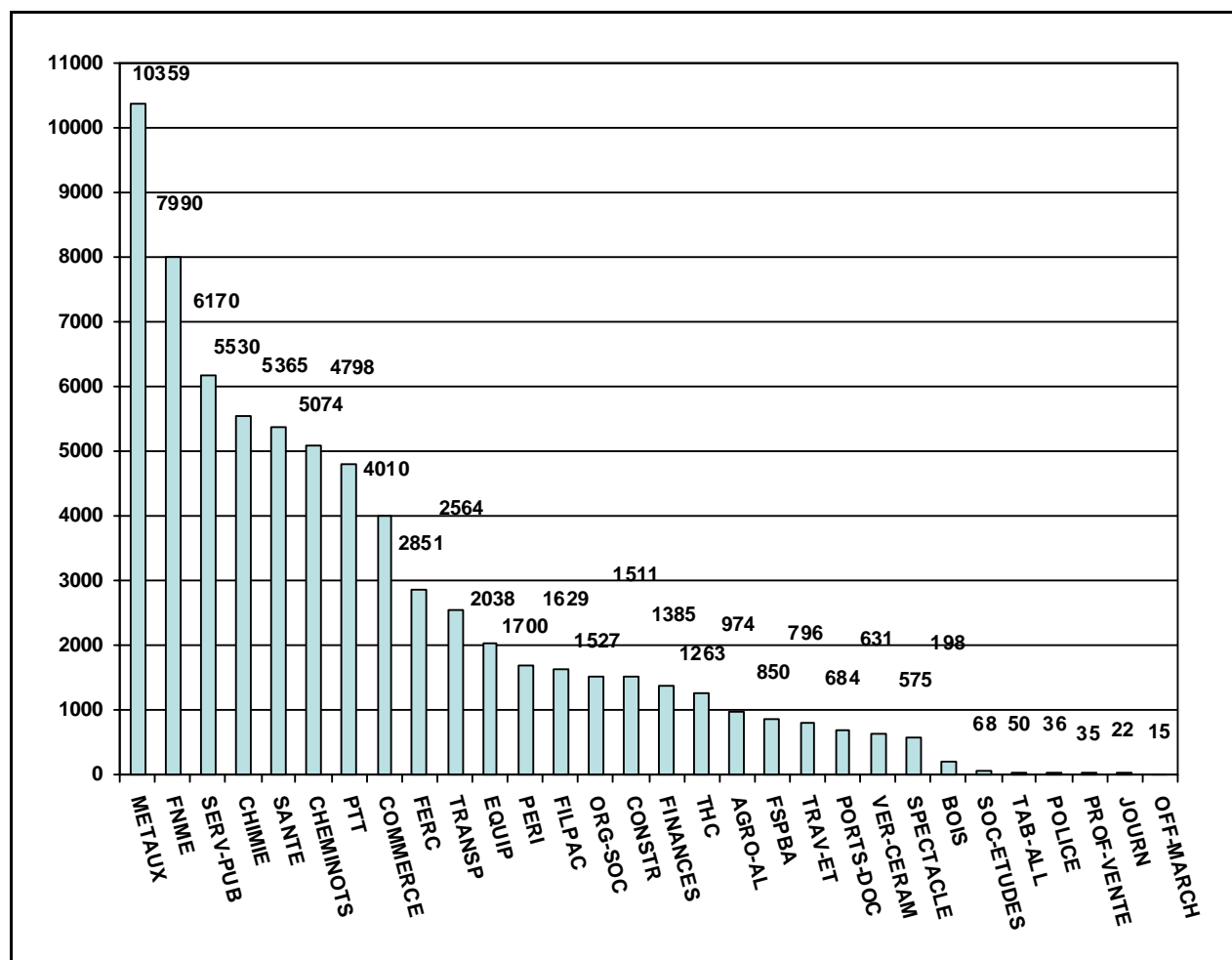
11.2 La Cgt en Rhône-Alpes

L'analyse de la situation de la Cgt en Rhône-Alpes exige une connaissance du nombre de syndiqués par branche, par syndicat, par union locale etc., la répartition hommes/femmes, les qualifications (ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, cadres), les résultats aux élections, les élus et mandatés

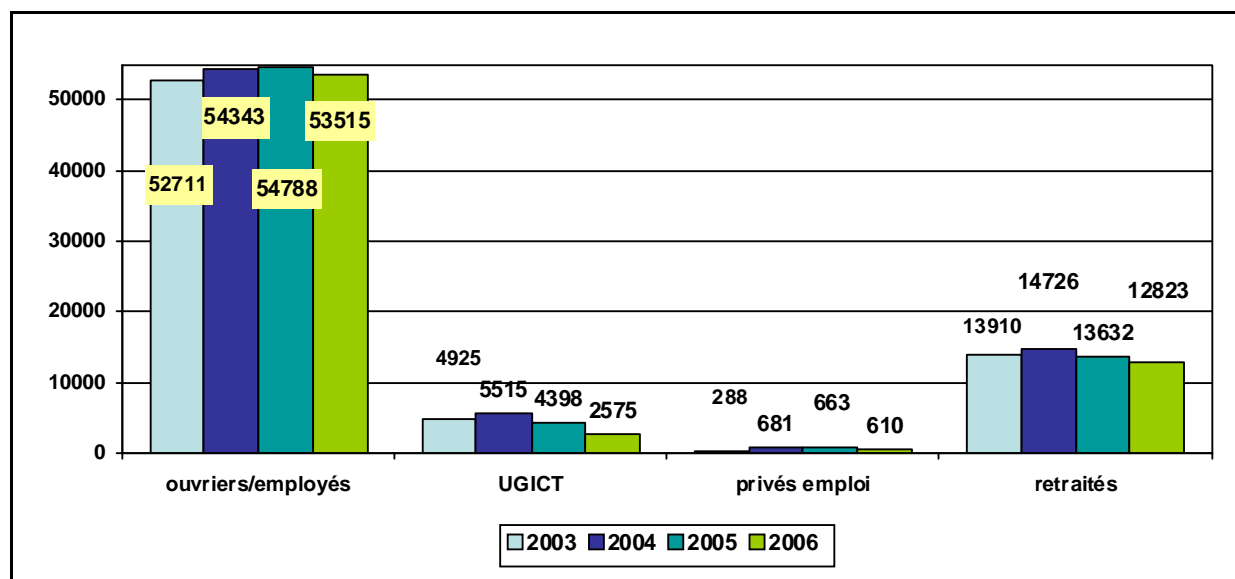
Document N°82 : nombre de bases en fonction du nombre de syndiqués par base



Document N°83 : nombre de syndiqués 2004 par secteur en Rhône Alpes



Document N°84 : évolutions des syndiqués Cgt



11.2.1 Les nouveaux syndiqués en 2008

Aujourd'hui c'est 2559 adhésions enregistrées depuis le 1er janvier 2008 soit 25% de plus qu'en 2007 à la même date

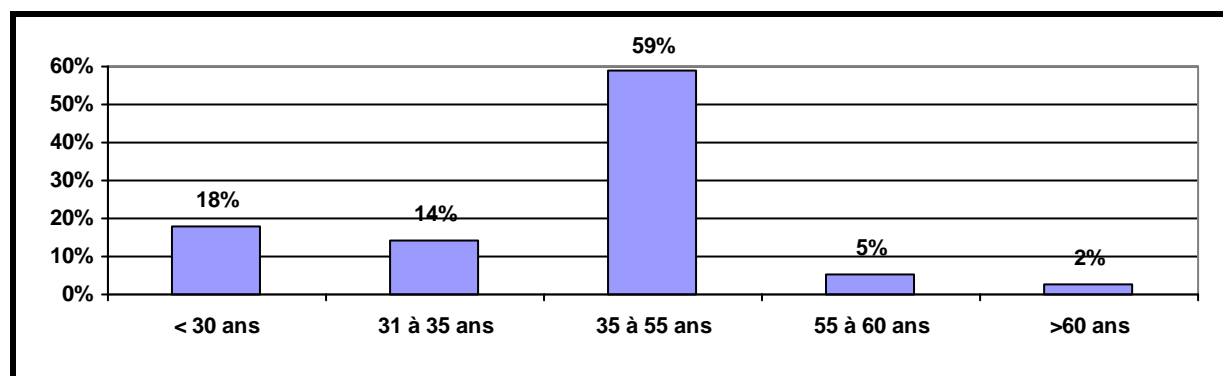
Au 31 mai 2008 une étude a été faite concernant les 2409 nouveaux syndiqués saisis dans le CoGiTiel

60% sont des hommes

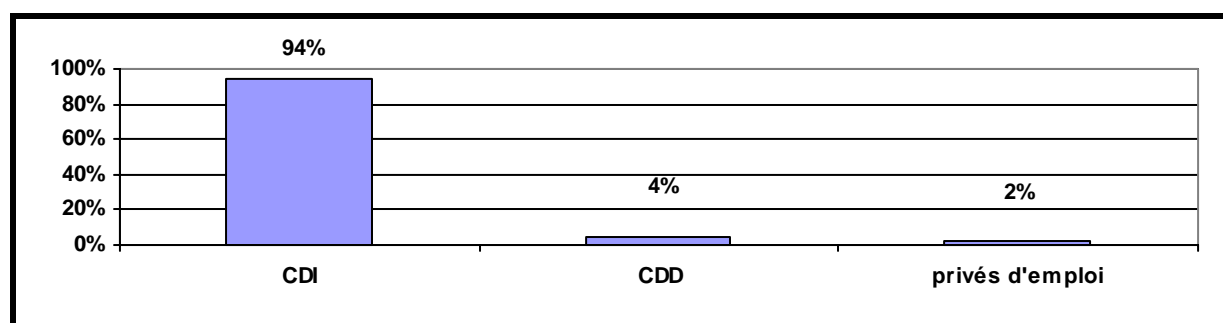
98% sont de nationalité Française

2,8% sont des retraités

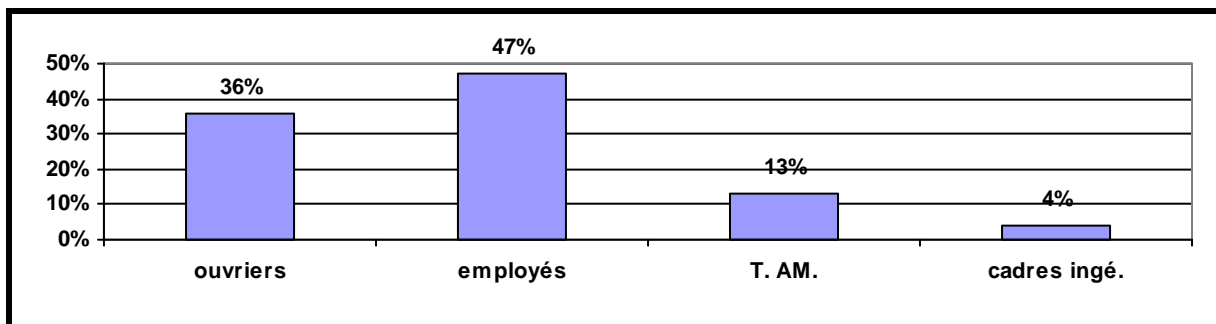
Document N°85 : évolutions des syndiqués Cgt en fonction de l'âge du nouvel adhérent (exploitation de 1598 syndiqués)



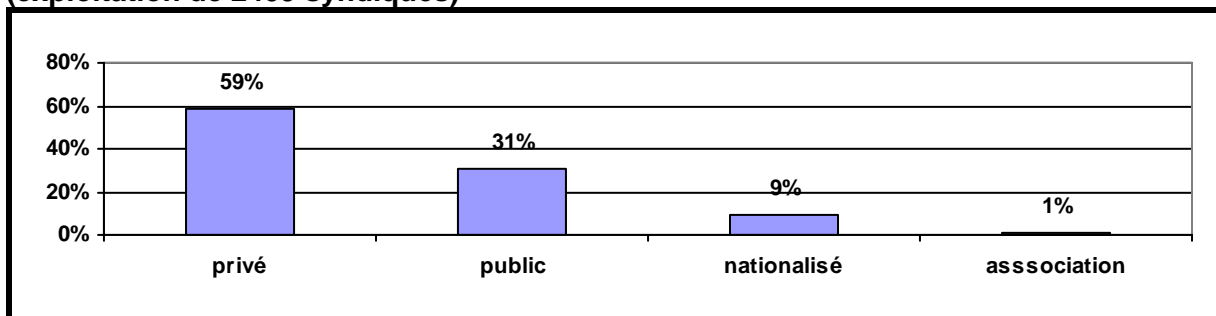
Document N°86: Type de statut du nouvel adhérent (exploitation de 2219 syndiqués)



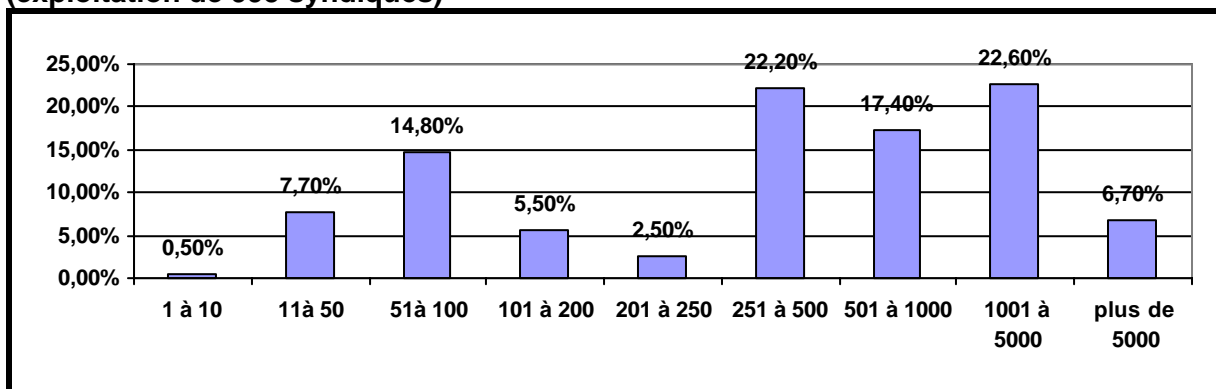
Document N°87: Répartition socioprofessionnelle du nouvel adhérent (exploitation de 2305 syndiqués)



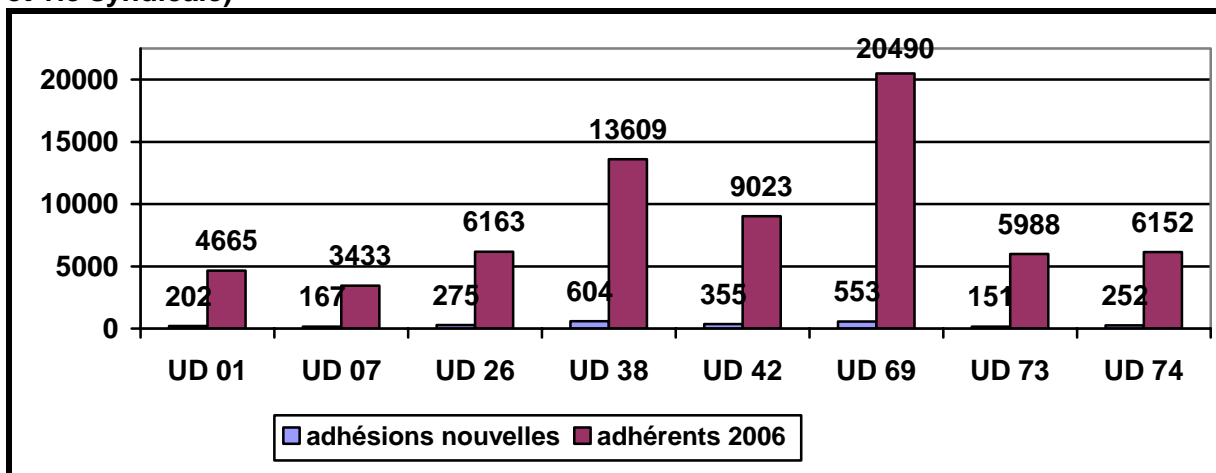
Document N°88: Répartition du nouvel adhérent en fonction du statut de l'entreprise (exploitation de 2409 syndiqués)



Document N°89: Le nouvel adhérent en fonction de l'effectif de son entreprise (exploitation de 995 syndiqués)



Document N°90: Nombre d'adhérents et d'adhésions par département (source CoGÉTise et vie syndicale)



11.2.2 La Cgt présente dans les instances régionales et locales

La Cgt Rhône-Alpes siège dans de nombreuses structures régionales et locales comme des centres sociaux ou des maisons des jeunes et de la culture. Elle est présente dans des organismes d'emploi formation (AGEFOS PME, FONGECIF, CIBC, ANPE, APEC, DRTEFP, ONISEP, MRIE, ...), dans des parcs régionaux (Vercors, Ardèche), au comité régional du tourisme, au conseil économique et social, dans des organismes du social ou de la santé (CODERPA, UCARM, CRAM, CPAM, CAF, médecine du travail, ...), des organismes de retraite ou de prévoyance (IGIREL AGRR, ...), commission régionale de conciliation, commission régionale des aides publiques aux entreprises de Rhône-Alpes, direction régionale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes, ASSEDIC, comité régional des transports, CTEF, SGAR ...

Un travail important y est fait. La Cgt reste souvent dans ces instances une force de propositions, elle côtoie d'autres responsables d'organisations syndicales et patronales, elle est respectée et accède même, grâce à son travail, à des présidences (commission CESR, FONGECIF, ...).

On peut toutefois regretter une absence de communication sur ce travail qui, souvent, reste mal connu de tous, syndiqués, salariés et parfois même dirigeants syndicaux.

Le comité régional Rhône-Alpes ne connaît pas tous les mandats de la Cgt sur le territoire.

12 synthèse

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

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

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

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

C'est la compréhension que porte la Cgt de l'évolution de la structure socio-économique des territoires puis l'appropriation de cette compréhension par les différents acteurs³⁹ en présence.

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

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

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

La connaissance des forces organisées des organisations syndicales et plus particulièrement de la Cgt : quelles sont ses implications, sa façon d'agir sur le territoire ?

12.1 Définir la précarité en donner les contours⁴⁰

Il semble difficile de définir la précarité uniquement au travers d'indicateurs objectifs, de conventions statistiques, tant celle-ci recouvre des situations multiples qui résultent de l'imbrication de facteurs différents. Il n'y a pas une, mais des précarités dont l'analyse passe aussi par la prise en compte du vécu des acteurs sociaux, de leur ressenti.

³⁹ *Acteur* : ce sont différents partenaires qui vont intervenir sur la question traitée comme les salariés, les syndicalistes, employeurs, politiques, administrations, partenaires européens, ...

⁴⁰ *En collaboration avec Sophie Beroud Maître de conférences de science politique à l'université Lumière Lyon-2, Domaines de recherche : Sociologie du syndicalisme et des mouvements sociaux, en France et en Espagne. Analyse du discours syndical*

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

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

Ces lectures du phénomène s'écartent donc de la construction d'une catégorie bien délimitée, statistiquement mesurable. Plus que de la précarité, elles incitent à parler d'un groupe, hétérogène, des précaires afin de se rapprocher au plus près des réalités sociales, où le groupe des précaires partage, en premier lieu, une insécurité matérielle en raison de la faiblesse de leurs revenus salariaux, voire de l'intermittence de ceux-ci. Cette faiblesse des ressources engendre « une multiplicité de fragilités »⁴¹, en termes de logement, de santé, de transport. De ce point de vue, précarité et pauvreté se chevauchent. Certes, tous les « travailleurs pauvres » ne sont pas nécessairement des salariés précaires, dans la mesure où la pauvreté est appréhendée statistiquement à partir des revenus du ménage⁴². Pour autant, la précarité est bien l'une des causes principales, en assignant une fraction des salariés et en particulier des femmes aux bas salaires, de la pauvreté laborieuse.

L'existence d'une précarité de l'emploi, d'une intermittence des revenus ne constitue pas un phénomène historique entièrement nouveau. Le mouvement ouvrier s'est construit pour une part en cherchant à limiter et à encadrer ces aléas de l'activité salariale et à imposer des contreparties sociales face à l'inégalité structurante du rapport entre employeur et employé⁴³.

Il y a souvent confusion entre travail et emploi. Le travail fait partie de la nature humaine. Mais ce qui donne le contenu social du travail, son statut social, c'est précisément le rapport à

⁴¹ *ibid*, p. 12.

⁴² L'Insee définit comme « travailleurs pauvres » des actifs ayant occupé un emploi au moins un mois dans l'année et dont le revenu du ménage dans lequel ils vivent est inférieur au seuil de pauvreté (soit 50 % du niveau de vie médian). Cf. Sophie Ponthieux « Les travailleurs pauvres : identification d'une catégorie », Travail, Genre et Sociétés, n° 11, avril 2004, pp. 93-107.

⁴³ Robert Castel, Les métamorphoses de la question sociale, Paris, Fayard, 1995.

l'emploi. On ne peut comprendre le travail qu'en voyant que s'il a deux dimensions⁴⁴: la contrainte et la souffrance, qu'on ne réussira pas totalement à éradiquer, il y a en même temps, la recherche de plaisir, d'émancipation, de lien social, de l'affirmation de soi. Le problème est de regarder par quel levier on peut faire que plaisir, reconnaissance, valorisation de soi, lien social, prennent le pas sur la partie souffrance, même si on sait que cette partie existera toujours : si on n'a pas un peu de contrainte, on ne peut accéder à la partie réalisation de soi.

Ce qui est nouveau, en revanche, qui marque les deux dernières décennies, relève de l'intensité et de la diversité des processus de précarisation qui contribuent à faire éclater à la fois les formes d'emploi et les protections sociales qui leur sont liées. Dans une étude menée pour la DARES, Paul Bouffartigue propose de retenir pour sa part trois entrées pour rendre compte de ces processus dans l'entreprise⁴⁵ : la précarisation du statut d'emploi, la précarisation de l'activité de travail et, enfin, celle des relations professionnelles. Son objectif consiste à lier les trois, à les comprendre de façon interdépendante. Si l'on s'arrête sur le troisième processus, il revient à comprendre les difficultés des syndicats à représenter des salariés qui entrent dans l'entreprise via des emplois précaires et qui sont maintenus dans ces derniers. Ces difficultés concernent le fait de comprendre la situation de ces salariés, leur rapport au travail (et les souffrances qu'il peut engendrer), d'être en capacité de mettre en forme leurs revendications, de leur garantir aussi un accès aux institutions représentatives du personnel, la possibilité d'accéder aux organisations syndicales en toute liberté.

Pour pouvoir répondre à la problématique, nous voyons qu'il est nécessaire d'étudier trois critères :

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

12.2 Une société qui bouge

En 40 ans l'emploi, la famille, l'école, les modes de consommation ont profondément changé. La population active bouge, les mentalités changent, et cela va en s'accélégrant.

Le salariat, qui privilégiait les actions collectives jusqu'aux années 80, aussi bien en matière de relations ou d'augmentations de salaire que de représentation auprès de l'employeur, agit aujourd'hui de façon beaucoup plus individuelle.

⁴⁴ Lors d'un entretien réalisé par Yves Housson et publié dans *l'Humanité* du 20 mai 2008

⁴⁵ Paul Bouffartigue, *dir.*, Action collective et précarités. Le syndicalisme à l'épreuve. Enquête sur trois secteurs, Poste, sous-traitance pétrochimique et restauration rapide, *Rapport final pour la Dares (appel d'offre « Syndicalisme et flexibilités)*, 2007.

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

	1968	2006
Nombre d'emplois salariés et non salariés en millions		
Hommes	13	13,5
Femmes	6,9	11,5
Répartitions par catégories socio professionnelles		
Agriculteurs	12%	2,5%
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	9%	6,3%
Cadres et professions intellectuelles supérieures	5%	15,4%
Professions intermédiaires	12%	23,5%
Employés	18%	29,5%
Ouvriers	38%	22,8%
Autres repères		
Taux de pauvretés	12%	6,3%
Rapport interdécile	4,8%	3,1%
Sans diplôme	79,3%	27,6%
CDD/CDI	0%	9%

Le moral des Français n'est pas bon. Les salariés jugent le climat social très mauvais et peu d'entre eux croient à une amélioration possible de cette situation.

Les principales raisons de cette sinistrose semblent liées au chômage de masse, à l'austérité salariale, aux problèmes de la protection sociale et des retraites, à la peur de la mondialisation mais aussi à la détérioration des conditions de travail ou à l'inquiétude pour l'avenir des enfants. Nationalement la précarité a progressé régulièrement des années 70 à 2000 avec une très forte augmentation les deux dernières années. Elle a ensuite baissée jusqu'en 2002 pour légèrement remonter à partir de 2003 ou elle passe de 13,2% en 2003 à 13,3% en 2004 et à 13,6% en 2005. Le travail à temps partiel a subi la même évolution sauf qu'après 2000 il a continué à augmenter il est de 17,4% en 2003, de 17,4% en 2004 et de 18% en 2005 le travail à temps partiel augmente plus vite que les contrats de travail précaire.

4 salariés sur 10 ne sont plus dans la même entreprise entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre.

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

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

6 demandeurs d'emplois sur 10 sont indemnisés.

L'observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale⁴⁶ constate que le nombre de personnes pauvres ne diminue plus depuis 2002, par contre on constate une augmentation de la densité de la pauvreté, c'est à dire que la situation de ces personnes se dégrade.

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

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

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

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

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

Si l'INSEE annonce une progression du pouvoir d'achat, la population française ne partage pas ce constat. Le pouvoir d'achat, conçu comme un indicateur macro-économique, ne prend pas en compte les dépenses contraintes et ne rend pas compte des situations individuelles de revenus. Compte tenu du poids de l'alimentation dans le budget des ménages modestes, ces derniers sont nettement plus touchés que les autres par les hausses de prix intervenues ces derniers mois dans l'alimentaire.

Le « décalage » entre les chiffres du chômage et les réalités vécues sur leurs territoires, ressenti par les intermédiaires de l'emploi : d'un côté les indicateurs s'améliorent, de l'autre les acteurs de terrain pointent les obstacles toujours aussi prégnants rencontrés par les publics

⁴⁶ *Rapport annuel 2007-2008 de l'observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale*

qu'ils accompagnent dans leur recherche d'emploi : difficultés pour certaines personnes de s'intégrer réellement dans l'entreprise et donc de « tenir » dans l'emploi, problèmes de mobilité, discriminations, etc.⁴⁷

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

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

12.3 Le territoire

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

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

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

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

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

⁴⁷ *Extraits du dossier annuel de la MRIE 2008 : pauvretés, précarités, exclusions*

Aujourd'hui en France

- Seulement 86% des salariés sont en CDI ou titulaires de la fonction publique
- 68% des salariés sortis depuis moins de 4 ans de l'école sont en CDI
- 16% des salariés en CDI titulaires de la fonction publique sont à temps partiel
- 30% des salariés en situation précaires sont à temps partiel
- Le taux de rotation des salariés des entreprises de plus de 10 salariés est de 42%
- Seulement 1 personne sur deux sort des listes de l'ANPE avec un emploi (dont 15% en CDI)

Aujourd'hui en Rhône Alpes

- 6 millions d'habitants dont 2,1 de salariés
- On peut évaluer le nombre de sans emplois à plus de 300 000
- 25% sont dans des entreprises de moins de 10 salariés, 30% sont dans des entreprises de 10 à 49 salariés, 37% sont dans des entreprises de 50 à 499 salariés, 7% sont dans des entreprises de plus de 500 salariés
- 20% travaillent dans l'industrie, 6% dans la construction, 52% dans le tertiaire, 20% dans une des fonctions publiques

Quelques chiffres clés en Rhône Alpes

- 1/3 de la population sur 4 agglomérations (Lyon 20%, Grenoble 7%, St Etienne 5%, Annecy 2%)
- 50 % des salariés dépendent du commerce (18%), des métaux (11%), de la santé (10%) et de la fonction publique d'état (10%) soit 4 secteurs
- Si on rajoute le nébuleux service aux entreprises (16%), la fonction publique territoriale (7%) et la construction (6%) on arrive 80% de l'emploi
- 5 FDs regroupent 50% des syndiqués: métaux (15%), énergie (11%), les services publics (9%), la chimie (8%) et la santé (8%), si on ajoute les cheminots, PTT, commerce, Ferc, transport on arrive à 77% de nos syndiqués
- On syndique 4% des salariés de la métallurgie et 1% des salariés du commerce
- Sur les 7 branches qui font les 80% du salariat la Cgt en syndique 2%, 2,5% sans les services aux entreprises

12.4 Le syndicalisme d'aujourd'hui

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

Mais la crise actuelle n'est pas typique à la France : les désaffections sur la période 1985-1995⁴⁸ concernent certes la France (-37%) mais aussi le reste de l'Europe comme l'Allemagne (-18%) -malgré tout, le taux de syndicalisation pour ce dernier est d'environ 30%. L'Espagne,

⁴⁸ Source bureau international du travail

souvent citée comme référence en matière de syndicalisation a vu le nombre de ses syndiqués augmenter de 62% à la chute de Franco mais pour autant, le taux de syndicalisation n'y est que de 19%. En Italie le nombre de syndiqués est de 12 millions dont près de la moitié sont des retraités

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

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

Les organisations syndicales doivent s'inscrire dans un véritable changement qui ne pourra voir le jour que si les syndiqués deviennent acteurs et s'approprient leur organisation. C'est cette implication interne qui permettra de renforcer le nombre d'adhérents.⁴⁹

12.5 Des coopérations à créer

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

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

Les organisations syndicales doivent poursuivre et approfondir leur coopération avec d'autres acteurs du mouvement social et politique, dans une démarche de respect mutuel sur le rôle et la place de chacun.

Les besoins sociaux sont plus pressants et plus interdépendants. Tout comme le travail, l'école, le logement, la santé, la culture et les loisirs, sont à mobiliser pour combattre l'exclusion, la pauvreté, toutes les discriminations,...

Il faut travailler à un statut du travail salarié et une sécurité sociale professionnelle. Ce sont des dimensions de la démocratie sociale. Il s'agit de garantir à chacune et chacun des droits individuels et collectifs équivalents quels que soient les entreprises et les sites, la branche

⁴⁹ *Bernoux Philippe - Sociologie du changement dans les entreprises et les organisations - Le Seuil – 2005 - 308 pages :*

professionnelle ou le bassin d'emploi, le secteur public ou le secteur privé. C'est un ensemble commun de garanties individuelles et collectives qui est indispensable pour que chaque salarié se sente partie prenante dans son travail.

12.6 Des lieux à imaginer

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

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