

Appel d'offres :

Sujets d'étude CFTC 2020

Date limite de
dépôt des candidatures :

31 octobre 2020

Sujet suivi par
Cécile Blondelon,
Conseillère technique

SOMMAIRE

Contexte de l'Appel d'offres.....	2
Projet n°2020-1 : Pour une mobilité géographique choisie par les salariés : triptyque emploi-logement-transports	2
Projet n°2020-2 : Les accords transnationaux : la solution pour une meilleure justice sociale ?.....	5

CONTEXTE DE L'APPEL D'OFFRES

Dans le cadre d'une convention avec l'IRES, la CFTC lance un appel à projets de recherche ouvert en particulier aux équipes et laboratoires des disciplines suivantes : sciences humaines, sociales, économiques et de gestion.

L'IRES, créée en 1982 par l'ensemble des organisations syndicales représentatives françaises avec le concours du gouvernement, a pour vocation d'apporter à ces organisations des éléments d'appréciation et d'analyse sur l'ensemble des questions économiques et sociales.

Une des missions de l'institut est de soutenir l'effort de recherche propre à chaque centrale syndicale. Les études répondent aux besoins spécifiques de chaque organisation syndicale, seule responsable de leur définition, et réalisées par des chercheurs ou des équipes de recherche librement choisies par les organisations.

C'est dans ce cadre que la confédération recherche des chercheurs susceptibles de mener à bien des études prospectives et/ou de terrain, dans le cadre de la convention 2020 avec l'IRES.

PROJET N°2020-1 : POUR UNE MOBILITE GEOGRAPHIQUE CHOISIE PAR LES SALARIES : TRIPTYQUE EMPLOI-LOGEMENT-TRANSPORTS

Présentation de la thématique

Pour être épanouie, une personne a besoin d'un travail rémunéré dignement, d'un toit et de temps (pour elle et sa famille). A l'heure où les changements de situation professionnelle et personnelle sont de plus en plus fréquents, la question de la mobilité géographique devient une source de préoccupation majeure. Or, cette problématique est encore trop peu considérée par les entreprises (moins d'une sur deux se dit concernée). Lorsqu'elle l'est, cette question est le plus souvent abordée sous un seul angle, celui de la mobilité pour des raisons professionnelles (embauche, mutation, déménagement d'entreprise). Les mobilités souhaitées par les salariés déjà en poste pour des raisons personnelles ou familiales ne sont que rarement prises en compte et encore trop peu accompagnées. Comment les seraient-elles d'ailleurs ? Les données sur le sujet manquent, les Commissions d'information et d'aide au logement dans les entreprises peu connues et les RH peu formées. De même, les dispositifs existants, tels que ceux proposés par le groupe paritaire Action Logement ne ciblent que certaines catégories de travailleurs et dans des situations bien précises : jeunes embauchés, travailleurs précaires ayant des revenus modestes, etc.

Il en résulte des difficultés importantes pour les salariés à se loger dignement près de leur lieu de travail. Cela est encore plus vrai pour les personnes seules ou lorsqu'une famille s'agrandit. Ils sont alors contraints, pour des raisons financières, de déménager dans des zones éloignées où le logement est abordable. On parle de mobilité subie. Inversement, certains salariés (ou demandeurs d'emploi) refusent des opportunités

professionnelles faute de logement à proximité du lieu de travail, ou pour des raisons sociales ou familiales (ex : si le conjoint ne peut pas suivre, faute d'emploi). On parle alors d'immobilité subie.

On voit bien à travers ces exemples que la question de la mobilité n'est pas simple et qu'elle doit être appréhendée de façon globale, c'est-à-dire en prenant en compte différents aspects, professionnels, mais aussi personnels.

Objectifs syndicaux :

La mobilité géographique est l'un des trois grands enjeux identifiés par la CFTC en matière de logement. Lors de son dernier Congrès, organisé en novembre 2019, elle s'est d'ailleurs fixée comme objectif de faciliter les mobilités en promouvant des solutions et dispositifs pour mieux accompagner (en entreprise ou par l'intermédiaire d'Action logement) les salariés quand ils doivent ou veulent déménager.

La Confédération manque cependant de données sur le sujet, en particulier quant à l'efficacité des dispositifs actuels et quant aux attentes des salariés. Une étude permettrait de dresser un état des lieux de l'existant (aides d'Action logement, bilan des Commissions d'information et d'aide au logement, ...), d'identifier les insuffisances et difficultés, pour *in fine* émettre des recommandations.

Conditions de réalisation :

Pour réaliser cette étude, nous recherchons des auteurs sachant être autonomes dans leur travail et force de propositions. Aussi, des qualités et expériences d'investigation sont fortement recommandées, ainsi que de bonnes connaissances du marché du travail et de l'emploi, du secteur du logement et/ou de l'aménagement du territoire.

La liberté des chercheurs est l'un de nos principes. Cependant, cette étude ayant pour vocation première d'être distribuée et présentée au sein du mouvement CFTC et de façon plus générale au monde syndical, nous sommes tout particulièrement attachés à ce que les salariés et leurs représentants CFTC soient en priorité interrogés (dans les Commissions d'information d'aide au logement, les CSE, etc). Dans ce cadre, les auteurs pourront s'adresser à la CFTC pour les mettre en relation avec des acteurs ou structures nationales ou locales (fédérations professionnelles, représentants de grandes entreprises...), selon les besoins de l'étude. La coopération entre l'équipe de recherche et le syndicat sera assurée par des échanges réguliers. L'avancée des travaux est régulièrement constatée par la remise des différentes étapes du rapport de recherche afin de s'assurer que le contenu de l'étude est conforme aux objectifs préalablement fixés.

Le livrable final, attendu pour au plus tard 2022 (date précise à fixer en commun avec les chercheurs), prendra la forme d'un rapport de 230 000 signes environ, ce qui correspond à 150 pages environ. Il comportera une bibliographie complète et précisera les sources citées, ainsi que la méthodologie employée. Un résumé ainsi qu'une synthèse seront demandés au-x chercheur-s. L'étude sera publiée sur le site de l'IRES (Institut de recherche économique et social), à la page suivante : <http://www.ires.fr/index.php/etudes-recherches-ouvrages/etudes-des-organisations-syndicales/itemlist/category/201>

Elle sera aussi communiquée aux services du Premier ministre, à la Bibliothèque François Mitterrand, aux autres syndicats représentatifs français. Certaines études, au cas par cas, peuvent aussi faire l'objet de présentations lors de colloques, rencontres... Ce que nous aimerions dans le cadre de cette étude. Le travail est rémunéré 8500 € TTC (versements en plusieurs fois, à chaque étape de la réalisation du rapport) ; les frais de publication sont à la charge de la CFTC.

PROJET N°2020-2 : LES ACCORDS TRANSNATIONAUX : LA SOLUTION POUR UNE MEILLEURE JUSTICE SOCIALE ?

Présentation de la problématique :

Les accords transnationaux sont une conséquence de l'entreprise internationalisée. La confrontation des différents droits locaux et statuts sociaux ne doit pas être un frein à l'émergence d'un socle commun de droits pour des salariés d'un même groupe quel qu'il soit. Se résumant initialement à l'élaboration de simples chartes éthiques, s'inspirant des grands principes et droits fondamentaux, ces accords sont devenus au fil des années des éléments à part entière des politiques RSE des grands groupes. Ce changement reflète l'évolution de notre société, du besoin de justice sociale, de traçabilité des produits, de transversalité des droits. Remettant en cause les frontières de l'entreprise et en pleine expansion, ces accords sont un outil de négociation qui ne doit plus être négligé tant il appelle la pratique du dialogue social français à s'exporter.

Aujourd'hui, il n'existe pas de cadre légal de la négociation d'accords transnationaux d'entreprise. Chaque multinationale qui s'est lancée dans ce type d'accords a défini ses propres processus et objectifs. Aucun modèle ou critères ne lui ont été imposés. Les entreprises ont engagé cette démarche de manière volontaire car elles voyaient un intérêt certain pour la promotion de leur image, le renforcement du sentiment d'appartenance des salariés au groupe, mais aussi un moyen de leur apporter une sécurité juridique en cas d'éventuelles mises en cause de leur responsabilité dans leur chaîne de production.

Pour les salariés d'un groupe multinational, ces accords répondent à des attentes croissantes et diversifiées envers leur employeur. Il ne s'agit plus seulement de faire de l'argent et à n'importe quel prix. Leur travail doit avoir du sens. Leur entreprise doit prendre en considération des aspects sociaux et environnementaux, dans un souci d'équité au niveau mondial.

Le déploiement de ces accords appelle beaucoup de questions de fond :

- Quel est l'avenir pour ces accords ?
- Quels impacts sur ces textes ont eu les plans de vigilance rendus obligatoires par la loi sur le devoir de vigilance ?
- Quel socle commun définir pour le travailleur en dehors des frontières ?
- Comment s'adapter aux spécificités du droit local ?
- Comment travailler ensemble pour faire adhérer tous les pays concernés aux valeurs de l'accord ? Avec quels interlocuteurs syndicaux ?

Objectifs syndicaux :

Il s'agit d'un sujet sur lequel la CFTC souhaite s'investir. C'est aussi un moyen de promouvoir le bienfait du syndicalisme, du dialogue social et de la négociation à une échelle transnationale. Cette étude permettra aussi de s'intéresser à plusieurs angles, RSE, droits fondamentaux, traçabilité, justice sociale, qui sont des thématiques portées par la Confédération. Nous souhaitons également avoir des éléments d'analyse et d'étude sur les points suivants :

- Ces accords garantissent-ils des droits équitables pour l'ensemble des travailleurs ?
- Ont-ils permis d'améliorer les droits et protections des travailleurs ?

- Ont-ils eu des impacts positifs et/ou négatifs sur la performance globale d'un groupe ?
- Comment les syndicats français sont-ils impliqués dans cette démarche ?

Conditions de réalisation :

Pour réaliser cette étude, nous recherchons des auteurs sachant être autonomes dans leur travail et force de propositions. Aussi, des qualités et expériences d'investigation sont fortement recommandées, ainsi que de bonnes connaissances du dialogue social, des normes et enjeux économiques et sociaux internationaux.

La liberté des chercheurs est l'un de nos principes. Cependant, cette étude ayant pour vocation première d'être distribuée et présentée au sein du mouvement CFTC et de façon plus générale au monde syndical, nous sommes tout particulièrement attachés à ce que les salariés et leurs représentants CFTC soient en priorité interrogés (au sein des multinationales, au Point de Contact National de l'OCDE, etc.). Dans ce cadre, les auteurs pourront s'adresser à la CFTC pour les mettre en relation avec des acteurs ou structures nationales ou locales (fédérations professionnelles, représentants de grandes entreprises...), selon les besoins de l'étude. La coopération entre l'équipe de recherche et le syndicat sera assurée par des échanges réguliers. L'avancée des travaux est régulièrement constatée par la remise des différentes étapes du rapport de recherche afin de s'assurer que le contenu de l'étude est conforme aux objectifs préalablement fixés.

Le livrable final, attendu pour 2022 au plus tard (date précise à déterminer avec les chercheurs), prendra la forme d'un rapport de 230 000 signes environ, ce qui correspond à 150 pages environ. Il comportera une bibliographie complète et précisera les sources citées, ainsi que la méthodologie employée. Un résumé ainsi qu'une synthèse seront demandés au-x chercheur-s. L'étude sera publiée sur le site de l'IRES (Institut de recherche économique et social), à la page suivante : <http://www.ires.fr/index.php/etudes-recherches-ouvrages/etudes-des-organisations-syndicales/itemlist/category/201>

Elle sera aussi communiquée aux services du Premier ministre, à la Bibliothèque François Mitterrand, aux autres syndicats représentatifs français. Certaines études, au cas par cas, peuvent aussi faire l'objet de présentations lors de colloques, rencontres... Le travail est rémunéré 8000 € TTC (versements en plusieurs fois, à chaque étape de la réalisation du rapport) ; les frais de publication sont à la charge de la CFTC.

Merci d'adresser d'ici le 31 octobre 2020 votre candidature, accompagnée de votre CV et de quelques exemples de publications à :

ELISE GUILLAUME

RESPONSABLE SERVICE POLITIQUE SOCIALE

eguillaume@cftc.fr

0173304352

ELISE ROYON

CHARGÉE D'ÉTUDES

eroyon@cftc.fr

0173304358